IV. ചെയർമാൻമാരുടെ പാനൽ

Mr. Speaker: The following members are nominated to the pannel of Chairmen for the Sixth Session.

Sri E. Chandrasekharan Nair

Sri T. M. Jacob

Sri C. Vasudeva Menon

V. ചരമോപചാരം

മൗണ്ട്ബാറ്റൻ പ്രഭുവിന്റെ നിര്യാണം സംബന്ധിച്ച്

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: സർ, സ്വതന്ത്ര ഇൻഡ്യയുടെ ആദ്യത്തെ ഗവർണ്ണർ ജനറലായിരുന്ന ലോർഡ് മൗണ്ട്ബാറ്റന്റെ കൊലപാതകത്തിൽ ഈ സഭയ്ക്കുള്ള ഖേദം രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. ഇൻഡ്യയുടെ സ്വാതന്ത്ര്യ സമ്പാദനത്തിൽ പ്രധാന പങ്ക് വഹിച്ചിട്ടുള്ളയാളും സ്വതന്ത്ര ഇൻഡ്യയുടെ ആദ്യത്തെ ഗവർണ്ണർ ജനറലും ഇൻഡ്യയ്ക്ക് ഏറ്റവും പ്രിയങ്കരനായ ഒരു വ്യക്തിയും ആയിരുന്നു അദ്ദേഹം. അദ്ദേഹത്തിന്റെ നിര്യാണത്തിൽ അനുശോചിക്കാൻ ഈ സഭയ്ക്ക് അവസരമുണ്ടാകണം.

ശ്രീ. ബേബി ജോൺ: സർ, പരാമർശം നടത്തിയിട്ട് അനുശോചനം രേഖപ്പെടുത്താം.

മുഖ്യമന്ത്രി (ശ്രീ. പി. കെ. വാസുദേവൻ നായർ): സർ, അന്തരിച്ച ലോർഡ് മൗണ്ട്ബാറ്റനെപ്പറ്റി ബഹുമാനപ്പെട്ട കോൺഗ്രസ്സ് കക്ഷി നേതാവ് ശ്രീ. കരുണാകരൻ പ്രകടിപ്പിച്ച വികാരങ്ങളോട് യോജിച്ചു കൊണ്ട് ഈ സഭയുടെ വികാരങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിക്കാൻ വേണ്ടി രണ്ട് മിനിട്ട് മൗനം ആചരിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

മി. സ്പീക്കർ: സഭാംഗങ്ങൾ രണ്ട് മിനിട്ട് എഴുന്നേറ്റുനിന്ന് മൗനം ആചരിക്കണം.

(പരേതനോടുള്ള ആദരസൂചകമായി സഭാംഗങ്ങൾ രണ്ടു മിനിട്ട് എഴുന്നേറ്റുനിന്ന് മൗനം ആചരിച്ചു.)

VI. നിയമനിർമ്മാണ കാര്യം

(1) 1979-ലെ വ്യവസായത്തർക്ക (കേരള ഭേദഗതി) ബിൽ

Minister of Labour and Housing **(Sri M. K. Raghavan):** Sir, I introduce the Industrial Disputes (Kerala Amendment) Bill, 1979. I also lay on the Table a statement explaining the circumstances which had necessitated immediate legislation by promulgating of an ordinance.

Mr. Speaker: The Bill stands introduced.

Minister of Labour and Housing **(Sri M. K. Raghavan):** I move that the Bill may be taken into consideration

Minister of Revenue and Co-operation **(Sri Baby John):** Sir, I second it.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

(Mr. Deputy Speaker in the Chair)

ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ: സർ, ഈ നിയമം വളരെ ആവശ്യമായി വന്നതുകൊണ്ട് ഒരു ആർഡിനൻസായി അവതരിപ്പിച്ചതാണ്. ഈ ബില്ലിൽ വളരെ സങ്കീർണ്ണമായ കാര്യങ്ങളൊന്നും ഉൾക്കൊള്ളുന്നില്ല. പെറിയ ഒരു ഭേഗതി മാത്രമാണ് ഇതിനകത്തുള്ളത്. തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളും ഉണ്ടാകുന്ന അവസരത്തിൽ, തൊഴിൽവകുപ്പിടവിട്ട് അനുരഞ്ജനം സാധ്യമാണ് എന്നത് തൊഴിൽ വകുപ്പിനുതന്നെ പലപ്പോഴും ബോദ്ധ്യമാകുന്ന അവസരത്തിൽ പ്പോലും, പ്രായോഗികമല്ലാത്തതും അനുരഞ്ജനത്തിനു വഴങ്ങാത്തതുമായ ഒരു നിലപാട് തൊഴിലുടമയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുണ്ടാകുന്നുണ്ട്. ആ അവ സരത്തിൽ വളരെ നിരാശയോടുകൂടി നോക്കിനിൽക്കാൻ മാത്രമേ തൊഴിൽ വകുപ്പിന് സാധിക്കുന്നുള്ളു. ഒരു കൺസിലിയേഷൻ എന്നുള്ളതിൽ കൂടു തലായി ശക്തമായ നടപടി നടത്തുന്നത് ഭംഗിയായിരിക്കുകയില്ല. തൊഴിൽ ത്തർക്കങ്ങളുണ്ടാകുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ തൊഴിലുടമകൾ അനുരഞ്ജനസമ്മേള നങ്ങളിൽ ഹാജരാകുന്നില്ല എന്നത് സഭയുടെ എല്ലാ ഭാഗങ്ങളിൽനിന്നും നിരന്ത രമായ ആക്ഷേപങ്ങളുണ്ടാകുന്നുണ്ട്. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ അനുരഞ്ജന ത്തിനു വഴങ്ങാൻ തൊഴിലുടമയെ നിർബന്ധിക്കുന്ന പരിശ്രമം നടത്താൻ നിയമം അനുവദിക്കാത്ത പരിതഃസ്ഥിതിയാണുള്ളത്. അങ്ങനെ വരു മ്പോൾ പലപ്പോഴും ഗത്യന്തരമില്ലാതെ അഡ്ജുഡിക്കേഷനു വിടുന്നു. അത് ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ്. അഡ്ജുഡിക്കേഷനോ ലേബർ കോട തിക്കോ വിട്ടുകഴിഞ്ഞാലുണ്ടാകുന്ന കാലവിളംബത്തെക്കുറിച്ച് പ്രത്യേകം പറഞ്ഞു മനസ്സിലാക്കേണ്ടതില്ല. ഇതിനു പരിഹാരമായി, വളരെയേറെ ദുഃഖമനുഭവിക്കേണ്ടിവരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് താൽക്കാലികമായിട്ടെ ങ്കിലും ആശ്വാസമുണ്ടാക്കാനുള്ള ഭേഗതിയാണ് ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിരിക്കുന്നത്. നിലവിലുള്ള ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ടസ് ആക്ടിന്റെ 10–ാം വകു പ്പിന്റെ അനുബന്ധമായിട്ടാണിത് വരുന്നത്. രണ്ടുമാസക്കാലത്തേക്ക് ആശ്വാസം കൊടുക്കാനുള്ള വ്യവസ്ഥയാണ് ആദ്യമുൾക്കൊള്ളിച്ചിരുന്നതെ ങ്കിലും പിന്നീട് ആലോചിച്ചു തീരുമാനിച്ചതനുസരിച്ച്, ആറുമാസക്കാല ത്തേക്കെങ്കിലും താൽക്കാലികമായ ആശ്വാസം കൊടുക്കുന്നതിന് ഗവൺ മെന്റിനു അധികാരമുണ്ടാകത്തക്കവണ്ണമാണ് കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നത്. ഇതാവശ്യമാണെന്ന് സഭയുടെ എല്ലാഭാഗത്തുനിന്നും അഭിപ്രായമുണ്ടായി ട്ടുണ്ട്. അത് മാനിച്ചാണ് ഇങ്ങനെയൊരു ഭേഗതി കൊണ്ടുവരാൻ സാഹ ചര്യമുണ്ടായത്. കാലവിളംബമുണ്ടാകണ്ട എന്നു കരുതിയാണ് ആർഡി നൻസായി കൊണ്ടുവന്നത്. അത് റീപ്ലേസ് ചെയ്യുന്നതിനാണ്. ഈ ബിൽ പാസാക്കിത്തരണമെന്ന് സഭയോടപേക്ഷിക്കുന്നു.

Sri N. I. Devassykutty: Sir, I move that the Industrial Disputes (Kerala Amendment) Bill, 1979 be circulated for eliciting public opinion till 31st January 1980.

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ടസ് ആക്ടിനു ഒരു ഭേഗതി കൊണ്ടു വരാൻ ഗവൺമെന്റ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി അദ്ദേ ഹത്തിന്റെ വിശദീകരണപ്രസംഗത്തിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുകയുണ്ടായി. അതുപോലെതന്നെ ഈ നിയമനിർമ്മാണം വളരെ സങ്കീർണ്ണമായ ഒരു നിയമ നിർമ്മാണം അല്ലായെന്നും ആമുഖമായി ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി പറയുകയു ണ്ടായി. ഈ ബില്ലിന്റെ കെട്ടും മട്ടും കണ്ടാലും ഈ ബില്ലും ഗവൺമെന്റ് ഒരു പ്രചരണായുധമായി പ്രയോഗിക്കുവാനുദ്ദേശിക്കുന്നുവെന്നാണ് തോന്നുന്നത്. പ്രചരണായുധങ്ങളായ ബില്ലുകൾ ഈ നിയമസഭയിൽ ആവ തരിപ്പിക്കുന്നതിൽ ഈ ഗവൺമെന്റിനു വലിയപ്രശസ്തി ഉണ്ട്. പ്രചരണ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

പരമായ ആവശ്യം നിറവേറ്റിക്കഴിഞ്ഞാൽ, ആ ബില്ലുകളെ നിയമമാക്കിയെടുത്ത് അതിന്റെ സദുദ്ദേശങ്ങൾ നിറവേറ്റുവാൻ ഇതേവരെ ഗവൺമെന്റിന് കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. അതിന് നിരവധി ഉദാഹരണങ്ങളുണ്ട്.

ഇവിടെ തൊഴിലില്ലായ്മാവേതനം കൊടുക്കുന്നതിന് കൊണ്ടുവന്ന പദ്ധതി വളരെ നല്ലതായിരുന്നു. അതൊരു നല്ല കാൽവയ്പ്പാണെന്ന് പറഞ്ഞുകൊണ്ട് അതിനെ കൊട്ടിഘോഷിച്ചു. പിന്നീട് എന്തുണ്ടായി. തൊഴിൽ ഇല്ലായെന്ന് പറയുന്നത് തൊഴിലില്ലാത്ത ഏതോ പിള്ളേരുടെ കിറുക്കാണെന്ന് വരുത്തിത്തീർക്കുവാനുള്ള നടപടികളാണ് എടുത്തു കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. പ്രചരണപരമായ ബില്ലിന്റെ കാര്യം എടുത്തു നോക്കിയാൽ അതൊക്കെ വെറുതെ പ്രചരണം നടത്തുന്നതിനുവേണ്ടിമാത്രം കൊണ്ടുവരുന്നതാണെന്ന് കാണാൻ കഴിയും. പ്രചരണപരമായ ആവശ്യത്തിനുവേണ്ടി ഇവിടെ പല ബില്ലുകളും കൊണ്ടുവന്നിട്ടുണ്ട്. ആ ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടിയാണ് ഇപ്പോഴും ഈ ബില്ലും കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളതെങ്കിൽ ആ ബില്ലുകളുടെ കാര്യത്തിലുണ്ടായ ഗതിതന്നെ ഈ ബില്ലിന്റെ കാര്യത്തിലും ഉണ്ടാകുമെന്ന് പറയുവാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. തൊഴിൽ തർക്കം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള മെഷിനറിയാണ് കൺസിലിയേഷൻ മെഷിനറി. പലപ്പോഴും ആ മെഷിനറിയുടെ പ്രവർത്തനം പരാജയപ്പെടുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. ആ മെഷിനറി പരിപൂർണ്ണമായും നിസ്സഹായമാവുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. അതുകൊണ്ടാണ് ഗവൺമെന്റിന് തൊഴിൽ തർക്കത്തിൻമേൽ ഒരു തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിന് കാലതാമസം നേരിടുന്നത്; അഡ്ജുഡിക്കേഷൻ നടപടി വേണ്ടിവരുന്നത് എന്നൊക്കെ ബഹുമാന്യപ്പെട്ട മന്ത്രി ഇവിടെ പറഞ്ഞു. കൺസിലിയേഷൻ പ്രവർത്തനം തൊഴിൽത്തർക്കനിയമത്തിന്റെ കാതലായ ഒരു ഭാഗമാണ്. അതുകൊണ്ടാണ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്ടിലെ 12-ാം വകുപ്പ് അതിപ്രധാനമായ ചുമതലയോടുകൂടി കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസറിൽ നിക്ഷിപ്തമാക്കിയത്. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്ടിലെ 12-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസർക്ക് വ്യക്തമായ ചുമതല നൽകിയിരിക്കുന്നു. തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടാവുകയോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടാകാനുള്ള സാദ്ധ്യത ഉണ്ടാവുകയോ ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ ഇരുകക്ഷികളേയും വിളിച്ചുവരുത്തി അനുരഞ്ജന സംഭാഷണം നടത്തി തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടാകാതെ നോക്കണം. എവിടെയെങ്കിലും ഒരു തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടായാൽ നിയമാനുസരണം കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസർ അനുരഞ്ജന സംഭാഷണത്തിന് വിളിച്ചാൽ മുതലാളിമാർ ഹാജരാകുന്നില്ലായെന്ന് മന്ത്രിമാരും നിയമസഭാസാമാജികൻമാരും പൊതുജന നേതാക്കളും ഒക്കെ പറഞ്ഞിട്ടും അതിൻമേൽ ഒരു നടപടി എടുക്കുവാൻ, ഒരു പരിഹാരമാർഗ്ഗം കണ്ടുപിടിക്കുവാൻ തൊഴിൽ മന്ത്രിക്ക് കഴിഞ്ഞിട്ടില്ലെന്നുള്ളതാണ് പരമദയനീയമാണ്. വളരെ ദീർഘകാലത്തെ പരിചയം തൊഴിൽരംഗത്ത് ഉണ്ടെന്ന് പറയുന്ന ബഹുമാന്യപ്പെട്ട തൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രിയെപ്പോലുള്ള തൊഴിലാളി നേതാക്കൻമാർക്കും മന്ത്രിമാർക്കും ഭരണപക്ഷത്തിരുന്നുകൊണ്ട് കൺസിലിയേഷൻ പ്രവർത്തനത്തിൽ തൊഴിലുടമകളെ കൊണ്ടുവരുന്നതിന് നിയമംമൂലം സാധിക്കുന്നില്ലായെന്ന് പറഞ്ഞാൽ അത് മുഖവിലയ്ക്ക് എടുക്കുവാൻ പ്രയാസമാണ്. കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസറുടെ പ്രവർത്തനാധികാരത്തിൽ തൊഴിലുടമ കർശനമായും ഹാജരാകണമെന്ന് നിർബന്ധിക്കുന്ന ഒരു നിയമം എന്തുകൊണ്ട് കൊണ്ടുവന്നുകൂടാ? ഇത്രയേറെ എഴുതിച്ചേർത്തിട്ടും സെക്ഷൻ 12-ന് ഒരു ഭേദഗതി അവതരിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിൽ ഉടമ നിർബന്ധമായി ഹാജരാകണമെന്നുള്ള ഒരു ഭേദഗതി നിയമം കൊണ്ടുവന്നില്ലേ? ഈ വകുപ്പ് മുതലാളിപക്ഷപാതപരമാണെന്നാണ്. കൺസിലിയേഷൻ നടപടിയിൽ തൊഴിലുടമയെ നിയമംമൂലം

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഹാജരാക്കുന്നതിന് ഗവൺമെൻറ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെന്നും അത് തീർച്ചയാക്കിയെന്നും അത് തീർച്ചയാക്കുവാൻ പോകുന്നുവെന്നും ഈ നിയമസഭയുടെ തലത്തിൽ ഇതിന് മുൻപ് പല തൊഴിൽകാര്യ മന്ത്രിമാരും ഉറക്കെ പ്രഖ്യാപിച്ചിരുന്നതാണ്. തൊഴിൽ ഉടമയെ കൺസിലിയേഷൻ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നിർബന്ധമായും കൊണ്ടുവരുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ കൊണ്ടുവരാത്തത് ബോധപൂർവ്വമാണോയെന്ന് ശങ്കിക്കുന്നു. അതായത് മുതലാളി പക്ഷത്തേയ്ക്ക് ചരിച്ചുവച്ച ഒരു ദേഗതി ബില്ലാണിത്.

ഇടക്കാലാശ്വാസത്തിനു വേണ്ടിയുള്ള വ്യവസ്ഥയാണ് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗുണകരമായിട്ടുള്ളതെന്നാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നത്. തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളും തീർക്കുന്നതിൽ കൺസിലിയേഷൻ പ്രവർത്തനം പരാജയപ്പെടുന്നു. തൊഴിൽതർക്കം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടാകാൻ പോകുമ്പോൾ അത് തീർക്കാൻ കഴിയാതെ പോകുമ്പോൾ 10-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് ഗവൺമെൻറ് കൺസിലിയേഷൻ ബോർഡിനോ, ലേബർ കോടതിക്കോ, ലേബർ ട്രൈബ്യൂണലിനോ, അഡ്ജൂഡിക്കേഷനോ റഫർ ചെയ്യുന്നു. അതാണ് 10-ാം വകുപ്പ് അനുശാസിക്കുന്നത്. അങ്ങനെ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു അയച്ചുകഴിയുമ്പോൾ വളരെയധികം കാലതാമസം തീരുമാനമുണ്ടാകുന്നതിൽ ഉണ്ടാകുന്നു.

തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകുവാൻ ഗവൺമെൻറ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു. ഗവൺമെൻറിനു ഒരു ഓർഡർ വഴി ഇടക്കാലാശ്വാസം പ്രഖ്യാപിക്കുവാൻ അധികാരം വേണമെന്നാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി പറഞ്ഞത്. ഞാൻ അതിനെ എതിർക്കുകയല്ല. തീർച്ചയായും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കണം, അതൊരു നല്ല കാര്യമാണ്. ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുവാൻ ഒരു ഓർഡർ വഴി ഗവൺമെൻറിനു മാത്രമേ അധികാരമുള്ളു എന്നു അനുശാസിക്കുന്നതിൻറെ പിന്നിൽ എന്താണുള്ളതെന്നു പൂർണ്ണമായും മനസ്സിലാക്കുവാൻ കഴിയുന്നില്ല. ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുന്നത് പല രീതിയിലാകാം. ഇതിൻറെ അധികാരം ഗവൺമെൻറിനു തന്നെ വേണമെന്നു എന്തിനാണ് നിർബന്ധിക്കുന്നത്? എന്തുകൊണ്ട് ലേബർകോടതിക്കോ, ലേബർ ട്രൈബ്യൂണലിനോ ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകാനുള്ള അധികാരം നൽകിക്കൂടാ? ഏതായാലും ഈ അധികാരം ഗവൺമെൻറിനു തന്നെ വേണമെന്നുള്ള നിർബന്ധമുണ്ടെങ്കിൽ അങ്ങിനെ എടുക്കുന്നതിനു വിരോധമില്ല. ഈ അധികാരം ഗവൺമെൻറിനുതന്നെ കിട്ടണമെന്നുള്ള കാര്യത്തിൽ വ്യക്തിപരമായ എന്തെങ്കിലും കാര്യങ്ങളുണ്ടായിരിക്കാം, ഇടക്കാലാശ്വാസത്തെ സംബന്ധിച്ച് അതിൻറെ കാണ്ടത്തെ സംബന്ധിച്ച് ഓർഡർ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം ഗവൺമെൻറിനു തന്നെ നൽകുന്നത് എത്രത്തോളം നീതികരിക്കത്തക്കതാണെന്ന് ഈ സഭ വളരെ ഗാഢമായി പരിശോധിക്കണം. എന്തുകൊണ്ട് ഗവൺമെൻറ് കാണ്ടം നിശ്ചയിക്കുന്നില്ല. അധികാരം ഗവൺമെൻറ് കയ്യടക്കട്ടെ, തൊഴിൽരംഗത്ത് പല നേട്ടങ്ങളും വരുത്താൻ തൊഴിലാളി പ്രവർത്തകനായ മന്ത്രിക്കു കഴിയുമെന്നു നമുക്കറിയാം, ഗവൺമെൻറിനു അധികാരം കിട്ടുകയാണെങ്കിൽ പലതും ചെയ്യാൻ കഴിയും. രാഷ്ട്രീയമായിത്തന്നെ പലതും ചെയ്യാൻ കഴിയും. അധികാരം ഗവൺമെൻറ് കയ്യടക്കുന്നതിൽ വിരോധമില്ല. നീതിപൂർവ്വകമായി കൈകടത്തൽ നടത്താൻ തയ്യാറാകണം. എന്തുകൊണ്ട് കാണ്ടം നിശ്ചയിച്ചുകൂടാ? കാണ്ടം ബില്ലിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഗവൺമെൻറ് തയ്യാറാകുന്നില്ല. കാണ്ടം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഗവൺമെൻറ് തയ്യാറാകേണ്ടതല്ലേ? തൊഴിൽ കാര്യങ്ങളിൽ ദീർഘകാലം പരിചയമുള്ള.....

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ശ്രീ. ഇ. ചന്ദ്രശേഖരൻ നായർ: പ്രൊവൈസോയിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് തൊഴിലാളികൾക്ക് മൂന്നുമാസം കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന തുകയിൽ കുറയാത്ത തുക കൊടുക്കണമെന്നാണ്.

Sri N. I. Devassykutty: It is stated here that provided that no order made under this sub-section shall require any employer to observe terms and conditions of employment less favourable to the workmen than those which were applicable to them at any time within three months immediately preceding the date of the order.

അതുകൊണ്ട് കാണ്ടം ആകുന്നില്ല. ഒരു കാണ്ടം ഈ നിയമത്തിൽ പ്രിസ്ക്രൈബ് ചെയ്യേണ്ടതായിരുന്നു.

ശ്രീ. ഇ. ചന്ദ്രശേഖരൻ നായർ: മിനിമം ഫിക്സ് ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി: കാണ്ടം നിശ്ചയിക്കുകയാണെങ്കിൽ പരമാവധി കാണ്ടം നിശ്ചയിക്കണം. എങ്കിൽമാത്രമേ കാണ്ടം നിശ്ചയിച്ച ഇടക്കാലാശ്വാസം ആവുകയുള്ളു. ഇന്ന് പല മന്ത്രിമാരും തൊഴിലാളിയൂണിയന്റെ ഭാരവാഹിത്വം ഉപേക്ഷിക്കുകയില്ല. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി തൊഴിലാളിയൂണിയന്റെ ഭാരവാഹിത്വം ഉപേക്ഷിച്ചിട്ടില്ലെന്നാണ് എന്റെ വിശ്വാസം. പല മന്ത്രിമാർക്കും അത് ഉപേക്ഷിക്കുന്നതിന് മടിയുണ്ട്. ഭരണപക്ഷത്തുള്ള പല എം.എൽ.എ. മാരും തൊഴിലാളിയൂണിയന്റെ ഭാരവാഹികളാണ്. ഇങ്ങനെയുള്ള അധികാരം ഗവൺമെന്റിന് ഉണ്ടെങ്കിൽ പല ചെപ്പടിവിദ്യകളും ചെയ്യാൻ സാധിക്കുമെന്ന് ഈ ഗവൺമെന്റിന് അറിഞ്ഞുകൂടേ? ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ബോധപൂർവ്വമാണ് കാണ്ടം നിശ്ചയിക്കാതിരുന്നത് ഇതിനുള്ള അധികാരം അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ ബോഡിയ്ക്ക് കൊടുക്കാതിരുന്നത്. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയ്ക്ക് കാണ്ടം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരമുണ്ടെങ്കിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയുടെ യൂണിയന്റെ കാര്യം വരുമ്പോൾ കൂടുതൽ നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള സാധ്യതയുണ്ടെന്നുള്ള കാര്യം ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി സമ്മതിക്കുമോ? ആ യൂണിയനുകാരുടെ അർഹിക്കുന്നരീതിയിലുള്ള കാണ്ടം, നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കുന്നതിന് ഈ അധികാരം ഉപയോഗിച്ചുകൊണ്ട് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയ്ക്ക് കഴിയും. അത് നിഷേധിക്കാൻ കഴിയുകയില്ല. അവിഹിതമായിട്ടുള്ള ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകുന്നതിനുള്ള അധികാരം നൽകുന്നത് ശരിയല്ല. എന്റെ അഭിപ്രായം അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ ബോഡിയ്ക്കോ ലേബർബോർഡിനോ അധികാരം നൽകണമെന്നാണ്. ഗവൺമെന്റ് ഒരു ആർഡർ വഴി അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു നിർദ്ദേശം നൽകിയാൽമതി നീതിപൂർവകമായി ചെയ്യാൻ കഴിയും. സ്വന്തം യൂണിയനു നന്മ ഉണ്ടാക്കാൻ മാത്രമല്ല ഇത് ഉപകരിക്കുന്നത്. ഞാൻ മന്ത്രിയുടെമേൽ ഒരു ആരോപണവും ഉന്നയിക്കുന്നില്ല. ഈ രാജ്യത്തെ മുതലാളിമാർക്ക് നല്ല സ്വാധീന ശക്തിയുണ്ട്. പരമാവധി കാണ്ടം നിശ്ചയിക്കാതിരുന്നാൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ ബോഡിയ്ക്ക് അധികാരം നൽകാതിരുന്നാൽ വ്യവസായ പ്രമുഖർക്ക് ഗവൺമെന്റിനെ സമീപിക്കുന്നതിനും അതുവഴി അവർക്ക് ഗുണകരമായ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുന്നതിനുള്ള സാധ്യതയുണ്ടാകും. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയ്ക്ക് അത് നിഷേധിക്കാൻസാധിക്കുമോ? സ്വന്തം യൂണിയനുകാരുടെ ഗുണം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനും എതിരാളി യൂണിയനുകളെ നശിപ്പിക്കുന്നതിനും മുതലാളിമാരെ പ്രലോഭിപ്പിക്കുന്നതിനുമൊക്കെ പഴുതു ഉണ്ടാക്കിക്കൊണ്ട് ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള ഒരു ബില്ലാണ്. ഇത് വളരെ ബോധപൂർവ്വം തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതാണ്

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

തൊഴിലാളി രംഗത്ത് പ്രവർത്തിച്ച് പരിചയം വന്നിട്ടുള്ള മന്ത്രി അവതരിപ്പിച്ച ബില്ലായതുകൊണ്ട് ഈ രൂപത്തിലുള്ള പാകപ്പിഴ കാണുമ്പോൾ ബോധപൂർവ്വമാണെന്ന് പറയാതിരിക്കാൻ നിവൃത്തിയില്ല. ഈ ബില്ല് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗുണം ചെയ്യുന്ന ബില്ലാണെന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി പറയുകയുണ്ടായി. തൊഴിലാളികളും വളരെയധികം ത്യാഗം അനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ട്. കൂട്ടായി വില പേശുന്നതിനുള്ള സമരം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവകാശം പ്രത്യക്ഷമായിട്ടല്ലാതെ പരോക്ഷമായിട്ട് നിയന്ത്രിച്ചിരിക്കുകയാണ്. തൊഴിലാളികൾക്ക് സമരം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അടിസ്ഥാനപരമായിട്ടുള്ള അവകാശം പരിപൂർണ്ണമായിട്ടും നിഷേധിക്കുന്നില്ലേ? അങ്ങനെ നിഷേധിക്കുന്നുവെന്ന് തെളിയിക്കാൻ കഴിയും. തൊഴിലധിഷ്ഠിത നിയമമനുസരിച്ച് ചില സമരങ്ങൾ നടത്തുന്നതിനുള്ള അവകാശം, പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസായാലും നിയമവിധേയമായി സമരം നടത്തുന്നതിനുള്ള അവകാശം ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്ടനുസരിച്ച് ഉണ്ട്. എന്നാൽ നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കുന്നുവെന്നുള്ള ഒറ്റ കാരണം പറഞ്ഞുകൊണ്ട് പൊതുമേഖലാസ്ഥാപനത്തിൽ ഒരു കാലത്തും തൊഴിലാളികൾക്ക് സമരം ചെയ്യാൻ പാടില്ലെന്ന് ഈ ബില്ലിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനത്തിലുള്ള തൊഴിലാളികൾ ദീർഘകാല സമരം ചെയ്ത് നേടിയെടുത്ത അവകാശത്തെ മന്ത്രി നിഷേധിക്കുന്നത് ദ്രോഹമല്ലേ? ഈ ബില്ലിലെ രണ്ടാം വകുപ്പ് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി സൂക്ഷ്മമായിട്ട് വായിച്ചുനോക്കണം. അദ്ദേഹം പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് for requiring any public utility service not to close or remain closed and to work or continue to work on such terms and conditions as may be specified in the order എന്നാണ്. തൊഴിലാളികൾക്ക് ദോഷകരമായിട്ടുള്ളതാണ്. ഏതാനും പൈസ തൊഴിലാളികൾക്ക് കൊടുക്കുന്നു. അവാർഡുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗുണം കിട്ടുകയാണെങ്കിൽ അത് ഗവൺമെന്റിന്റെ സൗജന്യമല്ല. സൗജന്യമല്ലാത്ത ഒരു ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുത്തുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് സമരം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവകാശം പരിപൂർണ്ണമായിട്ടും നിഷേധിക്കുന്ന തൊഴിലാളി വിരുദ്ധമായിട്ടുള്ള ഒരു ബില്ലാണ് തൊഴിലാളി നേതാവായിട്ടുള്ള മന്ത്രി കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളത്. Public utility service-നെ കുറിച്ച് ഇതിൽ പറയുന്നുണ്ട്. For the purpose of this sub-section, "public utility service" means—(i) any section of an industrial establishment on the working of which the safety of the establishment or the workmen employed therein depends, (ii) any industry which supplies power, light or water to the public, (iii) any industry which has been declared by the State Government to be a public utility service for the purposes of this Act. പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനംതന്നെ ആകണമെന്നില്ല. പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട സ്ഥാപനമാണെന്ന് ഗവൺമെന്റിന് ബോധ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസായിട്ട് പ്രഖ്യാപിക്കാം. അങ്ങനെ പ്രഖ്യാപിക്കുകയാണെങ്കിൽ ചില്ലി കാശ് കൊടുത്തുകൊണ്ട് ആ സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് സമരം ചെയ്യാൻ പാടില്ലെന്ന് പരിപൂർണ്ണമായും വിലക്ക് കല്പിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം ഈ ബില്ലു പ്രകാരം ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി കവർന്നെടുക്കുന്നു. തൊഴിലാളികൾ അത് ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് സമരം നടത്തിയാലോ? അങ്ങനെ സമരം നടത്തിയാൽ "they shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than six months but which may extend to one year and with fine." അങ്ങനെ തൊഴിലാളികൾ മൗലികാവകാശം തടയപ്പെടുമ്പോൾ അത് ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് സമരം നടത്തുകയാണെങ്കിൽ ആ തൊഴി

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ലാളികൾക്ക് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് അനുസരിച്ച് തടവ് നിർബന്ധമായും കൊടുക്കാം. തൊഴിലാളി മന്ത്രി കൊണ്ടുവന്ന ആക്ടിൽ ആറ് മാസത്തിൽ കുറയാതെ തൊഴിലാളി നേതാവിനെ തുറുങ്കിൽ അടയ്ക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്.

It says that they shall be punishable with imprisonment
10 a.m.] for a term which shall not be less than six months but which may extend to one year.

ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ്: ഈ ബില്ലിൽ സമരം ചെയ്യാൻ പാടില്ലായെന്ന് ഒരിടത്തും പറഞ്ഞിട്ടില്ല. പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിൽ, പ്രത്യേകിച്ചും സെക്ഷൻ 2-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് any industry which supplied power, light or water to the public. എന്നാണ്. അങ്ങനെ പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ഏറ്റവും പ്രയോജനപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളിൽ അനാവശ്യമായ സമരങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ നിരോധിക്കേണ്ടതേ ഗവൺമെൻറിന്റെ ചുമതല അല്ലായെന്നാണോ ബഹുമാനപ്പെട്ട മെമ്പർ പറയുന്നത്?

ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി: ആവശ്യവും അനാവശ്യവുമൊക്കെ ഓരോ പാർട്ടിയുടെ വ്യാഖ്യാനമനുസരിച്ചിരിക്കും. ചില പാർട്ടികൾക്ക് അവർ ആവശ്യമായിട്ടുള്ള സമരം ചെയ്താലും അനാവശ്യമായിട്ട് തോന്നും. എന്തായാലും ഇതിൽ പറയുന്നത് വളരെ വ്യക്തമാണ്. യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസ് എന്താണെന്ന് പറയുന്നുണ്ട്. ആ യൂട്ടിലിറ്റി സർവീസിൽ പറയുന്നതല്ലാതെ ആവശ്യമാണെന്ന് തോന്നുകയാണെങ്കിൽ സ്വകാര്യ മേഖലയിൽപ്പെട്ട പ്രധാനപ്പെട്ട വ്യവസായങ്ങളെയും യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസായി പ്രഖ്യാപിക്കാൻ കഴിയും. അങ്ങനെ പ്രഖ്യാപിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ ഗവൺമെൻറ് issue general or special orders in cases where industrial disputes have been referred by the State Government to Labour Courts or Tribunals, for requiring employers or workmen or both to observe such terms and conditions of employment as may be specified in the order or as may be determined in accordance with the order എന്നു പറഞ്ഞാൽ അതിന്റെ അർത്ഥം ശ്രീ. ജേക്കബിന് മനസ്സിലാകുന്നില്ലെങ്കിൽ ഖേദിക്കുകയേ നിവൃത്തിയുള്ളൂ അതായത് സമരങ്ങളും നിരോധിക്കാനുള്ള അധികാരം ഗവൺമെൻറിന് കൊടുക്കുന്നു. തൊഴിലാളി സമരങ്ങളും ആവശ്യമാണെങ്കിലും ഈ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ സമരം ചെയ്യരുതെന്ന് ആർഡർ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം ഗവൺമെൻറിന് കൊടുക്കുന്നു. അതാണ് തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിന് നേരെ ഓങ്ങിയിരിക്കുന്ന വാൾ എന്നു ഞാൻ പറഞ്ഞത്. അതുകൊണ്ട് ഈ നിയമം.....

ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ്: ഗവൺമെൻറ് ഈ ആർഡറിൽ സ്പെസിഫിക് ആയിട്ട് പറയുന്നുണ്ടല്ലോ ഓരോ കാര്യങ്ങളും. അതിനുശേഷമല്ലേ ഇത് ഇംപ്ലിമെൻറ് ചെയ്യാൻ വരുന്നത്.

ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി: ഗവൺമെൻറ് കൈയ്യിലെടുത്തിട്ടുള്ള അധികാരത്തെയും ആ അധികാരം ഉപയോഗിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി കാശ് കൊടുത്തു എന്നുള്ളകാരണം പറയാനും തന്ത്രപൂർവ്വം ചെയ്തിട്ടുള്ള ഈ ബില്ലിന്റെ തുടർന്നുള്ള നീക്കത്തെയുമാണ് ഞാൻ എടുത്തുകാട്ടിയത്. സർ, ഈ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽതന്നെ എല്ലാ സമരങ്ങളും നിഷിദ്ധ സമരങ്ങളല്ല. ഒരുപക്ഷേ ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബിന്റെ പാർട്ടിക്ക്

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ആ സമരങ്ങളെല്ലാം നിഷിദ്ധ സമരങ്ങളാകാം. എന്നാൽ ഈ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് അനുസരിച്ച് എല്ലാ സമരങ്ങളും നിഷിദ്ധ സമരങ്ങളല്ല. എല്ലാ സമരങ്ങളും നിയമവിരുദ്ധ സമരങ്ങളോ ലോക്കൗട്ടുകളോ അല്ല. യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിൽപോലും സമരങ്ങൾ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവകാശം ഇൻഡസ്ട്രിയിൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. സർ, ഇത് വളരെ പിൻതിരിപ്പൻ ആക്ട് ആണെന്നും ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ശ്രീ. രാഘവൻ കൊണ്ടുവന്നത് വളരെ പുരോഗമന ആക്ട് ആണെന്നും വാദിക്കുന്നവരുണ്ടെങ്കിൽ അവരുടെ അറിവിനുവേണ്ടി ഞാൻ ഇത് വായിക്കുകയാണ്.

Industrial Disputes Act, 1947. Section 22: Prohibition of strikes and lock-outs: ശ്രീ. ജേക്കബ് കേൾക്കണം.

No person employed in a public utility service shall go on strike in breach of contract (a) without giving to the employer notice of strike, as hereinafter provided, within six weeks before striking..... ഇങ്ങനെയുള്ള 4–5 ഉപാധികൾക്ക് വിധേയമായിട്ട് ഏത് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസായാലും ഏത് കഴുത്തുപോകുന്ന സർവ്വീസായാലും ആ സർവ്വീസിൽ സമരം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശം ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് സെക്ഷൻ 22 നൽകുന്നു. മറ്റ് നടത്തേണ്ട നടപടികളെ സംബന്ധിച്ച്, Section 23: General prohibition of strikes and lock-outs-നെ സംബന്ധിച്ചു പറയുന്നു. അങ്ങനെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് സെക്ഷൻ 22–ഉം, 23–ഉം, 24–ഉം വ്യക്തമായിട്ട് വായിച്ചു നോക്കിയാൽ മനസ്സിലാക്കാൻ സാധിക്കും ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി രാഘവൻ ചെയ്തതു പോലെ തൊഴിൽ സമരങ്ങളെ അടച്ച് നിരോധിക്കുന്ന ഒരു നിയമമല്ല ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് എന്ന്. പബ്ലിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിൽ പോലും നിയമാനുസൃതസമരം ചെയ്യുന്നതിന് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട് അവകാശം നൽകുന്നു. ആ അവകാശത്തെയാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽവകുപ്പു മന്ത്രി ഈ ചില്ലിക്കാശ് കൊടുക്കുന്നതിന്റെ പേരിൽ എടുത്തു കളഞ്ഞത്. അതുകൊണ്ടാണ് ഞാൻ ഇതിനെ എതിർക്കുന്നത്. അതുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ വിലപേശലിന്, മൗലികമായിട്ടുള്ള അവകാശത്തിന് എതിരായിട്ട് വച്ചിട്ടുള്ള ഈ കാൽവയ്പ് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി പിൻവലിക്കണമെന്ന് ഞാൻ വിനീതമായി അപേക്ഷിക്കുന്നു. നിങ്ങൾ ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുത്തു കൊള്ളുക, ആർക്കാണ് എതിർപ്പ്. ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുന്നതു കൊണ്ട് നിങ്ങൾക്ക് ഈ രാജ്യത്തുള്ള പൊതുമേഖലാസ്ഥാപനങ്ങളിലും, യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിലും നിങ്ങൾ അങ്ങനെ പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന എല്ലാ സർവ്വീസിലും സമരം നടത്തുന്നതിന് നിരോധിക്കാനുള്ള അവകാശം വേണമെന്ന് പറയുന്നതിന് ഈ ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കാൻ വേണ്ടി കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ള നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശമല്ല. നിങ്ങൾ അറിവില്ലാതെ, തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുന്നു എന്ന് പെരുമ്പറയടിക്കുകയും അതേ അവസരത്തിൽതന്നെ അവരുടെ മൗലികമായ, ദീർഘകാലം ത്യാഗം ചെയ്ത് സമ്പാദിച്ച അവകാശത്തെ കവർന്നെടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അതുകൊണ്ടാണ് ഇരട്ടത്താപ്പ് നിയമം, തൊഴിലാളി വിരുദ്ധ നിയമം എന്ന് ഞാൻ ഇതിനെ വിശേഷിപ്പിക്കുന്നത്. ഒരു കാര്യം കൂടി. ഈ പണം കൊടുക്കുന്നു എന്നുള്ള പേരിൽ സമരങ്ങൾ നിരോധിക്കാനുള്ള അധികാരവും മന്ത്രിക്ക് കിട്ടി, ഈ ബിൽ പാസായി നടപ്പാക്കുമ്പോൾ. ഈ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

കൊടുത്ത ഇടക്കാലാശ്വാസം അവാർഡുവഴിയായിട്ട് എന്തെങ്കിലും മെച്ചം തൊഴിലാളികൾക്ക് കിട്ടുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിൽ ഉടമക്ക് ആ ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുത്തത് മുഴുവനും തിരിച്ച് പിടിക്കാം. സാമ്പത്തിക മെച്ചം ഉണ്ടായില്ലായെങ്കിൽ എന്തു ചെയ്യണം. മന്ത്രി ഒന്നും മിണ്ടുന്നില്ല. അവാർഡിൽ മെച്ചം കിട്ടുകയാണെങ്കിൽ ഇടക്കാലാശ്വാസം പിടിച്ചെടുക്കുന്നതിന് തൊഴിലുടമക്ക് ഈ ബില്ല് വഴി മന്ത്രി അവകാശം കൊടുക്കുന്നു. അതേസമയം അവാർഡിൽ സാമ്പത്തികമായി മെച്ചമില്ലാ എന്നാണ് വിധി ഉണ്ടാകുന്നതെങ്കിൽ കൊടുത്ത കാശ് തിരിച്ച് കൊടുക്കണ്ടായെന്ന് വിധിക്കുന്നില്ല അഡ്ജൂഡിക്കേറ്റിംഗ് ബോഡി. അപ്പോഴും കൊടുത്ത കാശ് തിരിച്ച് പിടിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം മുതലാളിക്ക് കിട്ടുന്നു. ഇതാണോ തൊഴിലാളി പ്രേമം? എന്നാൽ നിയമമനുസരിച്ച് അഡ്ജൂഡിക്കേഷനിൽ സാമ്പത്തികമായ മെച്ചം കരഗതമായില്ലായെങ്കിൽ പോലും മുതലാളിക്ക് കൊടുത്ത കാശ് തിരിച്ചെടുക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം സ്വാഭാവിക നിയമമനുസരിച്ച് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ഈ ബില്ലിൽ പറഞ്ഞില്ലായെങ്കിലും ലഭിക്കുന്നു എന്നുള്ളതാണ് സാധാരണ നിയമം. സാധാരണ നിയമമനുസരിച്ച് അവാർഡായി കൊടുക്കുന്ന ആശ്വാസം ഗുണം കിട്ടിയാലും പിടിക്കും, ഗുണം കിട്ടിയില്ലായെങ്കിലും പിടിക്കും എന്നാണ് തൊഴിൽ മന്ത്രി പറയുന്നത്. അങ്ങനെ ചില്ലിക്കാശ് കൊടുക്കാതെ, തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തെ നശിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു നിയമമാണ് ഇതെന്നാണ് എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളത്. ഇതാണോ തൊഴിലാളികളെ രക്ഷിക്കാനുള്ള നിയമം. ഇത് തൊഴിലാളികളെ വഞ്ചിക്കുന്നതിനുള്ള നിയമമാണ്:

ശ്രീ. സി. എ. കുര്യൻ: തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം എന്ന നിലയിൽ കൊടുക്കുന്ന തുക തിരിച്ച് പിടിക്കാൻ കഴിയും എന്ന് ഇതിൽ വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടോ? ലേബർ കോർട്ടിൽ തീരുമാനമായിക്കഴിഞ്ഞാൽ അത് തിരിച്ചെടുക്കാമെന്ന് പറയുന്നുണ്ടോ? ഇല്ലാത്ത കാര്യം എന്തിനു പറയുന്നു.

ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി: ശ്രീ. കുര്യൻ ഇതു വായിച്ചു നോക്കിയിട്ട് തന്നെയാണോ പറയുന്നത്. അതായത് Any money paid by an employer to any person in pursuance of any order under sub-section (1) may be deducted by that employer from out of any monetary benefit to which such person becomes entitled under the provisions any award passed by the Labour Court or the Tribunal, as the case may be.

അവാർഡ് പാസ്സാകുമ്പോൾ സാമ്പത്തികമായിട്ടുള്ള നേട്ടങ്ങൾ വാദപ്രതിവാദത്തിൽ അനുവദിക്കുന്നില്ല, മറ്റ് നേട്ടങ്ങൾ അനുവദിച്ചാലും മറ്റ് നേട്ടങ്ങൾ അനുവദിച്ചില്ലെങ്കിലും ഒരു തൊഴിൽ ഉടമക്ക് സ്വാഭാവികമായി, നിയമമനുസരിച്ച് അഡ്വാൻസ് ആയി കൊടുത്തിട്ടുള്ള സംഖ്യ തിരിച്ചെടുക്കാം. അത് തിരിച്ചെടുക്കാൻ കഴിയാതെ ആകണമെങ്കിൽ ഒരു വ്യവസ്ഥ ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതായിരുന്നു. അത് ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽകാര്യ മന്ത്രി മറന്നു പോയി. അദ്ദേഹം തൊഴിൽ രംഗത്ത് ഇത്രയും കാലം പ്രവർത്തിച്ചിട്ട് എന്തുകൊണ്ട് മറന്നുപോയി എന്ന് എനിക്ക് മനസ്സിലാകുന്നില്ല. അത് അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. സാമ്പത്തികമെച്ചം കിട്ടിയാലും കിട്ടിയില്ലായെങ്കിലും ഇൻറിം റിലീഫ് തിരിച്ച് പിടിക്കാൻ യാതൊരു കാരണവശാലും തൊഴിൽ ഉടമക്ക് അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല എന്ന് പറയാതിരിക്കുന്നിടത്തോളം കാലം ആ സംഖ്യ മുഴുവനും തൊഴിലാളിയിൽനിന്ന് തിരിച്ചെടുക്കുന്നതിന് തൊഴിൽ ഉടമക്ക് അവകാശം കിട്ടുന്നു എന്നുള്ള നിഗമനത്തിലാണ് ഞാനിത് പറയുന്നത്. ഞാൻ ദീർഘി

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

പ്പിക്കുന്നില്ല. ഈ ആർഡർ ആറ് മാസത്തേക്ക് നിലനിൽക്കുമെന്ന് പറയുന്നുണ്ട്. അല്ലെങ്കിൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ ആർഡർ ശരിയാകുന്നതുവരെ നിലനിൽക്കുമെന്ന് പറയുന്നുണ്ട്. ഇൻറിം റിലീഫ് കൊടുത്ത കേസ്സുകളിൽ ആറ് മാസത്തിനുള്ളിൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ നടപടികൾ പൂർത്തിയാക്കണമെന്നുള്ള വ്യവസ്ഥ എന്തുകൊണ്ട് ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൂടാ?

ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി തന്നെ പറഞ്ഞു കൺസിലിയേഷൻ നടപടികൾ വിജയിക്കുന്നില്ല അതുകൊണ്ട് അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടേണ്ടതായിട്ടു വരുന്നു എന്ന്. അതിൻറെ തീരുമാനമാകാൻ രണ്ടും മൂന്നും കൊല്ലമല്ല ദീർഘകാലംതന്നെ വേണ്ടിവരുന്നതു കൊണ്ടാണ് ഇൻറിം റിലീഫ് കൊടുക്കുന്നതെന്നു പറഞ്ഞു. അത് പ്രാബല്യത്തിലിരിക്കുന്നത് ആറുമാസത്തേക്ക് എന്നും പറയുന്നു. ഈ ആറുമാസത്തിനുള്ളിൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ തീരുമാനം വന്നില്ല എങ്കിൽ പിന്നെയും ഈ തൊഴിൽ പ്രശ്നം നീണ്ടുപോകുന്നതിന് എന്താണ് പരിഹാരം? അതിനു പരിഹാരം ഉണ്ടാക്കേണ്ട കാര്യത്തെപ്പറ്റി ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ചിന്തിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. അതേപ്പറ്റി ഒന്നും പറയുന്നില്ല. അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ തീരുമാനമാകാൻ വളരെയധികം നീണ്ടുപോകുന്നതുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് ബുദ്ധിമുട്ട് ഉണ്ടാകാതിരിക്കാൻ ഇൻറിം റിലീഫ് കൊടുക്കാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ആ കേസ്സുകളിൽ ഗവൺമെൻറ് ഇൻറിം റിലീഫിൻറെ അവധിയായി വച്ചിരിക്കുന്നത് ആറുമാസമാണ്. ആറുമാസം കഴിയുമ്പോഴെങ്കിലും അവാർഡ് പുറപ്പെടുവിക്കണമെന്ന് അഡ്ജൂഡിക്കേറ്റിംഗ് ബോഡിക്ക് ഒരു നിർദ്ദേശം കൊടുക്കാനുള്ള ഒരു ഭേദഗതികൂടി ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി കൊണ്ടുവരാതിരുന്നത് തീർച്ചയായും ഈ പണം കൊടുക്കലും സ്ട്രൈക്ക് നിരോധിക്കലും മാത്രമാണ് ഗവൺമെൻറിൻറെ ലക്ഷ്യം എന്നു തെളിയിക്കുന്നു. ഈ നിയമം പൂർത്തിയാകണമെന്ന ലക്ഷ്യം ഇല്ല എന്നുള്ളതിന് ശരിയായ തെളിവാണ് ഇത്. ഇത് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗുണം ചെയ്യുന്നു എന്ന പേരിൽ ചില്ലിക്കാശുകൊടുത്ത് അവരുടെ മൗലികാവകാശങ്ങൾ എടുത്തു കളയുകയും അവർക്ക് വേണ്ട സംരക്ഷണങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യാത്ത ഈ ബിൽ, മുതലാളിമാരുടെ പ്രേരണകൾക്ക് വശംവദരാകുന്നതിന്, ഉയർന്ന ആളുകൾക്ക് പ്രേരണനൽകുന്ന ഈ ബിൽ, തൊഴിലാളികളെ സഹായിക്കുന്നതിനുള്ള ബിൽ അല്ല. തൊഴിലാളികളെ വഞ്ചിക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളികളെ വഴി തെറ്റിക്കുന്നതിനും ഉള്ള ഒരു ബില്ലാണ് ഇതെന്നു പറഞ്ഞുകൊണ്ട് ഞാൻ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

<u>ശ്രീ. ജെ. ചിത്തരഞ്ജൻ:</u> സർ, ഞാൻ ഈ ബില്ലിനെ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു. തൊഴിൽത്തർക്ക നിയമത്തിന് ഒരു ഭേദഗതി ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ട് കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ള, ഈ ബില്ലിൻറെ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളിൽ നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് പല വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലും ഉണ്ടാകുന്ന തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ പലപ്പോഴും അനുരഞ്ജന പരിശ്രമത്തിൽക്കൂടി പരിഹരിക്കുന്നതിന് സാധിക്കാതെ വരുന്നുണ്ട് എന്ന് പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അങ്ങനെ സംഭവിക്കുന്നതിൻറെ ഫലമായി അനന്തമായിത്തന്നെ തർക്കങ്ങൾ നീണ്ടുപോകുന്ന സംഭവങ്ങളും ഉണ്ട്. ഇത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ സാധാരണഗതിയിൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുകയും, വേണ്ടിവന്നാൽ നിർബന്ധിത അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അധികാരം ഇപ്പോഴത്തെ നിലവിൽ ഉള്ള നിയമത്തിൽ ചില വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ച് ഗവൺമെൻറിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ്. ഇവിടെ ഈ ബില്ലിനെക്കുറിച്ച് ശ്രീമാൻ ദേവസ്സിക്കുട്ടി പറഞ്ഞ അവസരത്തിൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടാനുള്ള അധികാരങ്ങൾ പുതുതായി ഉൾക്കൊള്ളിക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് അദ്ദേഹം അഭിപ്രായപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

അത് വസ്തുതകളുമായി നിരക്കുന്ന ഒരു കാര്യമല്ല. നിലവിലുള്ള തൊഴിൽത്തർക്ക നിയമത്തിൽതന്നെ ഇത്തരം തൊഴിൽത്തർക്കം അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുന്നതിനും നിർബന്ധിത അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുന്നതിനും ഉള്ള അധികാരം ഇപ്പോഴത്തന്നെ ഗവൺമെൻറിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ്. എന്നാൽ അങ്ങനെ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിട്ടുകഴിഞ്ഞാൽ സാധാരണ നിലയിൽ അതേസംബന്ധിച്ചുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളും പൂർത്തിയായി ഒരു വിധി കിട്ടുന്നതിന് രണ്ടും, മൂന്നും, നാലും, അഞ്ചും, ആറും വർഷങ്ങളും എടുക്കാറുണ്ട് എന്നുള്ളതു് ഈ നാട്ടിൽ എല്ലാവർക്കും അറിയാവുന്ന കാര്യമാണ്. തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഈ ദീർഘമായ കാലയളവ് അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് പരിഹാരം ഉണ്ടാകാതെ വളരെനാൾ കാത്തുനിൽക്കേണ്ടിവരും എന്ന ദുരവസ്ഥയാണ് ഉള്ളതു്. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഗവൺമെൻറ് തൊഴിലാളികളുടെ സഹായത്തിന് അനുസരണമായി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം ഇന്ന് ഗവൺമെൻറിൽ നിക്ഷിപ്തമല്ലാതാനും. ഈ പോരായ്മ പരിഹരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയാണ് പ്രധാനമായി ഈ ഭേദഗതി ഇവിടെ അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതു് എന്നാണ് എൻറെ വിശ്വാസം. ഈ ഭേദഗതിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇവിടെ കൂട്ടായി വിലപേശാനുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശത്തെ സമ്പൂർണ്ണമായി നിഷേധിക്കുന്ന ഒരു നിയമമാണ് ഇതെന്ന് ശ്രീമാൻ ദേവസ്സിക്കുട്ടി പറയുകയുണ്ടായി. ഇതിൽ അത്തരത്തിലുള്ള കാര്യങ്ങളും പരാമർശിക്കുന്നില്ല. നിലവിലുള്ള നിയമത്തിലെ അധികാരങ്ങളും ഉപയോഗിച്ചുകൊണ്ട് നീണ്ടുപോകുന്ന ഒരു തൊഴിൽത്തർക്കത്തിൽ അതിനു ആസ്പദമായ പ്രശ്നങ്ങളും തൊഴിൽത്തർക്ക കോടതിയിൽ വിട്ടുകൊടുത്തശേഷം സ്വീകരിക്കുന്ന നടപടികളെ സംബന്ധിച്ചാണ് പ്രധാനമായി ഇവിടെ പ്രതിപാദിക്കുന്നത്. ആ സന്ദർഭത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് സാമ്പത്തിക സഹായം നൽകുന്നതിന് വ്യവസായികളും മുതൽമുടക്കുന്ന മുതലാളികളും ചില ടേംസ് ആൻറ് കണ്ടീഷൻസിനു വിധേയമായി, തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ട ആനുകൂല്യത്തിൻറെ കാര്യത്തിൽ ചില വ്യവസ്ഥകളും ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്, അതനുസരിച്ച് ആവശ്യമായ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാനുള്ള അധികാരമാണ് ഈ നിയമംമൂലം ഗവൺമെൻറിൽ നിക്ഷിപ്തമാകുന്നത്. അങ്ങനെയൊരു അധികാരം ഗവൺമെൻറിൽ നിക്ഷിപ്തമാകുമ്പോൾ ആ അധികാരം ദുർവിനിയോഗം ചെയ്യാനുള്ള സാദ്ധ്യതകളും ഉണ്ടാകാം. പലപ്പോഴും ഗവൺമെൻറുകളുടെ സ്വഭാവത്തിൽത്തന്നെ വ്യത്യാസമുണ്ട്. താരതമ്യേന തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളെ സഹാനുഭൂതിയോടുകൂടി വീക്ഷിക്കുന്ന കാഴ്ചപ്പാടുള്ള ഗവൺമെൻറുകളും ഉണ്ടാകാം. തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങളും—നിരന്തരമായി സമരം ചെയ്തു് എടുത്ത അവകാശങ്ങളും—നിഷേധിക്കാൻ ഒരുമ്പെടുന്ന ഗവൺമെൻറുകളും ഉണ്ടാകാം. അപ്പോൾ ഈ അധികാരദുർവിനിയോഗം അത്തരത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കെതിരായി ദുർവിനിയോഗം ചെയ്യാൻ ഇടയുണ്ട് എന്നൊരു ആശങ്ക ഇതിൽ ഉണ്ട്. സെക്ഷൻ 10 ബി-ൽ പ്രൊവൈസോ-ൽ Provided that no order made under this sub-section shall require any employer to observe terms and conditions of employment less favourable to the workmen than those which were applicable to them at any time within three months immediately preceding the date of the order എന്നു പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതനുസരിച്ച് ഓർഡർ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനു തൊട്ടുമുൻപിലുള്ള മൂന്നുമാസക്കാലത്തേക്ക് തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭ്യമായിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളിലോ, വേതന വ്യവസ്ഥ നിരക്കുകളിലോ കുറഞ്ഞ അവർക്ക് ദോഷകരമായ വിധത്തിൽ തീരുമാനം വരുത്താൻ പാടില്ല. ഗവൺമെൻറിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം നേരത്തെ പറഞ്ഞ അധികാരം തൊഴിലാളികൾക്കെതിരായിട്ട് ദുർവിനി

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

യോഗ്യം ചെയ്യാതെ നോക്കാനുള്ള ഒരു ഉപാധിയാണ്. എന്നാൽ അവിടെ എനിക്ക് തോന്നുന്നത് അൽപ്പം ഒരു ഭേദഗതി ആവശ്യമാണെന്നാണ്. കാരണം ഗവൺമെൻറ് ഓർഡർ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനു തൊട്ടുമുൻപിലുള്ള മൂന്നുമാസക്കാലം എന്നാണ് ഇതിൽ പറയുന്നത്. നിലവിൽ ഉണ്ടായിരുന്ന സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകളും ഏകപക്ഷീയമായി ഒരുപക്ഷേ നിയമവിരുദ്ധമായിത്തന്നെ ഒരു മുതൽമുടക്ക ഭേദഗതി ചെയ്തതിനെ തുടർന്ന് ഉണ്ടായ ഒരു തൊഴിൽത്തർക്കം ആണെന്നു സങ്കൽപ്പിക്കുക. ആ തൊഴിൽത്തർക്കം ആരംഭിച്ചതിനുശേഷം ഇത് അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടാനോ ആർബിട്രേഷനു വിടാനോ ഉള്ള ഒരു ഓർഡർ ഗവൺമെൻറ് പുറപ്പെടുവിച്ചിരിക്കുന്നത് നാലോ അഞ്ചോ മാസങ്ങൾക്കുശേഷം ആണെന്ന് സങ്കൽപ്പിക്കുക. അങ്ങനെയാണെന്നുവരികിൽ മുതലുടമ ഭേദഗതി ചെയ്ത രൂപത്തിലുള്ള സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകളിൽനിന്ന് താഴോട്ടുപോകുക എന്നായിരിക്കും അതിനു അർത്ഥം വരിക, അതുകൊണ്ട് അങ്ങനെയൊരു ആശയം ഇതിൽ വരാത്തവണ്ണം, ഒരു ഭേദഗതി ആ പ്രത്യേക പ്രൊവൈസോയിൽ ചേർക്കുകയാണെങ്കിൽ ഞാൻ സൂചിപ്പിച്ച പ്രശ്നത്തിന് പരിഹാരം ഉണ്ടാകും.

മറ്റൊരുകാര്യം, പബ്ലിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പ്രത്യേകമായി ഇതിനകത്ത് വിശദീകരിക്കേണ്ട ആവശ്യം ഉണ്ടോ എന്ന് ഞാൻ സംശയിക്കുന്നു. കാരണം നമ്മുടെ തൊഴിൽത്തർക്ക നിയമത്തിൽ പബ്ലിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസ് എന്താണെന്ന് വിവരിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതിൽ കവിഞ്ഞ ഒരു വിശദീകരണം കൊടുക്കേണ്ടതില്ല എന്നാണ് എനിക്കു തോന്നുന്നത്. തൊഴിൽത്തർക്ക നിയമത്തിൽ പബ്ലിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസ് എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നത് ഇതിലും ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു എന്നുമാത്രം മതിയാകുന്നതാണ്. ഇവിടെ ഈ തൊഴിൽത്തർക്കം അനന്തമായി നീണ്ടുപോകുന്നതുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടാകാവുന്ന വിഷമതകളും പരിഗണിച്ച് ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകണമെന്നുള്ളതാണല്ലോ പ്രധാനമായ നിർദ്ദേശം. എന്നാൽ ഇതിൽ An order made under sub-section (1) shall cease to operate on the expiry of a period of six months from the date of the order or on the date of the award of the Labour Court or the Tribunal, as the case may be, whichever is earlier എന്നു പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. ഇതനുസരിച്ച്—ഗവൺമെൻറ് ഉത്തരവ് അനുസരിച്ച്—പുതുതായി നൽകുന്ന ഒരു ഇടക്കാലാശ്വാസം ഒന്നുകിൽ ആറുമാസക്കാലം അതല്ലെങ്കിൽ അവാർഡു വരുന്നകാലം ഇതിൽ ഏതാണോ ആദ്യമായി ഉണ്ടാകുന്നത് അത് അന്നുവരെ നിലനിൽക്കുമെന്നാണ് പറയുന്നത്. സാധാരണഗതിയിൽ ഇത്തരം അവാർഡ് ഉണ്ടാകുന്നതിന് രണ്ടുകൊല്ലം മൂന്നുകൊല്ലം നാലുകൊല്ലമൊക്കെ എടുക്കുന്നുണ്ട് എന്നു നമുക്കറിയാം. അപ്പോൾ ഈ ആറുമാസക്കാലം.. എന്നുള്ളത് ആദ്യമായി ഉള്ളതാണ്. ഈ ആറുമാസം കഴിയുമ്പോൾ അതു നിലയ്ക്കും. പിന്നീട് അവാർഡ് വരുന്നതുവരെയുള്ള കാലയളവിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ആറുമാസം കഴിയുമ്പോൾ ഈ ആനുകൂല്യം കിട്ടാതെവരികയും ചെയ്യുന്ന ഒരു സ്ഥിതിവിശേഷം ഇതിനകത്ത് ഉണ്ടാകും. അതുകൊണ്ട് ഈ പ്രത്യേക വകുപ്പിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം (1) shall cease to operate on the expiry of a period of six months from the date of the order or on the date of the award of the Labour Court or the Tribunal, as the case may be, whichever is earlier എന്നുള്ളത് എടുത്തുമാറ്റേണ്ടതാണ്. അവാർഡ് എന്നാണ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നത് ആ അവാർഡ് നാളുവരെ ഈ ആനുകൂല്യം തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കുന്ന തരത്തിൽ ഈ നിയമം പ്രയോജനപ്പെടണം. ഇവിടെ ഇപ്രകാരം.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

കൊടുക്കുന്ന ആനുകൂല്യത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം മറ്റൊരു ആശങ്ക ഇവിടെ പറഞ്ഞുകേട്ടത്, ഈ കൊടുക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ തൊഴിലാളികളിൽനിന്നും തിരിച്ചുപിടിക്കാൻ അവകാശം നൽകുന്നുണ്ട്; ഒരുപക്ഷെ അവാർഡിലെ വ്യവസ്ഥകൾപ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്ക് അധിക്രമായി സാമ്പത്തികാനുകൂല്യം ലഭിക്കാതിരിക്കുകയാണെങ്കിൽപോലും ഈ തുക തിരിച്ചുപിടിക്കാൻ ഇടയുണ്ട് എന്നാണ്. എന്നാൽ ഇതിൽ സെക്ഷൻ 3-ൽ Any money paid by an employer to any person in pursuance of any order under sub-section (1) may be deducted by that employer from out of any monetary benefit to which such person becomes entitled under the provisions of any award passed by the Labour Court or the Tribunal, as the case may be എന്നു പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അപ്പോൾ ഈ പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥപ്രകാരം സാമ്പത്തികമായി, അധികമായി തൊഴിലാളികൾക്ക് അവാർഡിൻപ്രകാരം ഒരു ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ ആ ആനുകൂല്യത്തിൽനിന്ന് ഡിഡക്ട് ചെയ്യാനുള്ള അവകാശം മാത്രമാണ് ഈ സെക്ഷൻപ്രകാരം നൽകുന്നത്. അത്തരത്തിൽ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ പിന്നീടൊരുപക്ഷെ അവാർഡ്, തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടത്ര ഗുണകരമായിട്ടുള്ളതല്ലെങ്കിൽപോലും തൊഴിലാളികളെ അത് സാരമായി ബാധിക്കാൻ ഈ വകുപ്പുകൊണ്ട് പ്രത്യേകിച്ച് ഇടയില്ല എന്നാണ് എനിക്ക് തോന്നുന്നത്. സാധാരണഗതിയിൽ നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് ഈ തൊഴിൽത്തർക്കനിയമം നിലവിൽ വന്നതുതന്നെ 1947-ൽ ആണ്. 1947-നുശേഷം പിന്നീട് നാം പിന്നിട്ട കാലയളവിലെ അനുഭവങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ തൊഴിൽതർക്കനിയമം കൂടുതൽ ഭേദഗതി ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ട് അതിനെ കാലോചിതമായി പരിഷ്ക്കരിക്കേണ്ടതാണെന്നുള്ള അഭിപ്രായം സാർവ്വത്രികമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. അക്കൂട്ടത്തിൽ പരിഗണിക്കേണ്ടിവരുന്ന വിവിധങ്ങളായ പ്രശ്നങ്ങളിൽ ഒന്നുമാത്രമാണ് ഈ പ്രശ്നമെങ്കിലും ഇതിനെ സംബന്ധിച്ച് നേരത്തെ ഒരു നിയമം കൊണ്ടുവരുന്നതിന് മുൻകയ്യെടുത്ത ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയെ അനുമോദിക്കുന്നു. അതോടൊപ്പം ഞാൻ നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ ഈ നിയമത്തിൽ ആവശ്യമായ ഭേദഗതി സ്വീകരിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കുമെന്നുകൂടി പ്രസ്താവിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ എന്റെ വാക്കുകൾ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

ശ്രീ. എം. വി. മാണി: സർ, ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ഇവിടെ അവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന ഈ ഭേദഗതിബില്ല് തത്വത്തിൽ ഞാൻ അംഗീകരിക്കുകയാണ്. തൊഴിൽത്തർക്ക നിയമത്തിൽത്തന്നെ കാലോചിതമായ മാറ്റങ്ങൾ വേണമെന്ന് കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിൽ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്ത് വളരെയധികം മുറവിളി ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. തൊഴിൽവകുപ്പിന്റെ കീഴിലുള്ള കൺസൾട്ടേറ്റീവ് കമ്മിറ്റിയിൽതന്നെ പലതവണ ഇക്കാര്യം വളരെ വിശദമായി ചർച്ച ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണ്. ഏതായാലും സമഗ്രമായ ഒരു ഭേദഗതി ഇവിടെ കൊണ്ടുവരാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിലും ഇന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ഇവിടെ അവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന ഭേദഗതിയെ ഞാൻ തത്വത്തിൽ അംഗീകരിക്കുകയാണ്. നമ്മുടെ നാട്ടിൽ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ ഓരോ വർഷവും പെരുകിവരുന്നതായിട്ടാണ് തൊഴിൽവകുപ്പിന്റെ പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങളിൽനിന്നും നമുക്ക് കാണാൻ കഴിയുന്നത്. ഈ തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് കൺസിലിയേഷൻ മെഷിനറിയാണ് നമുക്ക് ആകെ പ്രധാനമായുള്ള ഒരു മെഷിനറി. കൺസിലിയേഷന് ഇന്നുള്ള ബുദ്ധിമുട്ട് ഒരു തൊഴിൽതർക്കത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്നതിന് ഒരു തൊഴിൽ ഉടമ മനഃപൂർവ്വം ശ്രമിച്ചാൽ സാധാരണ നടക്കുന്ന കൺസിലിയേഷന് ലേബർ ആഫീസേഴ്സ് വിളിക്കുന്ന കോൺഫറൻസുകൾ, എന്തെങ്കിലും ഉടക്കുന്യായങ്ങളും ബുദ്ധി

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

മുട്ടുകളുമൊക്കെ പറഞ്ഞ് നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകുകയും അങ്ങനെ തൊഴിലാളികൾക്ക് സാമ്പത്തികമായും മറ്റു രീതിയിലും ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഉണ്ടാക്കി ആ സ്മരത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്നതിന് പരോക്ഷമായ നടപടിയാണ് ഇന്ന് എല്ലാ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളിലും കാണുന്നത്. തൊഴിലുടമയെ കൺസിലിയേഷൻ കോൺഫറൻസിൽ നിർബന്ധമായി കൊണ്ടുവരാനുള്ള നിയമനിർമ്മാണം ഇന്നില്ലാത്തതുകൊണ്ട് മിക്കവാറും തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളിൽ തൊഴിൽ ഉടമ പങ്കെടുക്കാതെ, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമ ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ ആ തർക്കങ്ങളും അനുരഞ്ജനത്തിന് തീർക്കാൻ സാധിക്കാത്ത രീതിയിൽ നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകുന്ന സ്ഥിതിയാണുള്ളത്. അതുകൊണ്ട് തൊഴിൽവകുപ്പിന്റെ കീഴിൽ ഇക്കാര്യത്തെക്കുറിച്ച് എന്തെങ്കിലും അടിയന്തിര നടപടികൾക്ക് പരിഹാരം ഉണ്ടാക്കത്തക്ക വിധത്തിൽ ഭേദഗതി വന്നില്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളുടെ എണ്ണം കൂടുകയും അവ പരിഹരിക്കപ്പെടാതെ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവരുടെ അവകാശങ്ങൾ നിഷേധിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുമെന്ന് നിരവധി തവണ പറഞ്ഞതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഏതായാലും ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ഇന്ന് ഒരു ഭേദഗതി, ചെറിയതെങ്കിലും കൊണ്ടുവന്നതിൽ ഞാൻ അദ്ദേഹത്തെ അഭിനന്ദിക്കുകയാണ്. പക്ഷെ, ഇന്ന് ഈ നിയമത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പല കാര്യങ്ങളും അവ്യക്തമാണ്. കാരണം നമുക്കറിയാം നമ്മുടെ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ ഇങ്ങനെ ഒച്ചിഴയുന്ന രീതിയിലാണ് അഡ്ജൂഡിക്കേഷനിലായാലും ലേബർ കോടതിയിലായാലും തീരുന്നത്. 1977-ൽ തന്നെ ഏതാണ്ട് 411-ഓളം തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിട്ടതായിട്ടാണ് കാണുന്നത്. ഇത്രയും തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ നമ്മുടെ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനിലൊക്കെ വരുന്നതുകൊണ്ട് തീർപ്പുകൽപ്പിക്കുന്നതിന് സ്വാഭാവികമായി നാലും അഞ്ചും ആറും കൊല്ലങ്ങൾ എടുക്കുന്നുണ്ട്. ഈ നാലഞ്ചാറു കൊല്ലങ്ങൾക്കിടയ്ക്ക് തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവർക്ക് ഒരു വക്കീലിനെവച്ച് എല്ലാ അവധിക്കും പോയി കേസ് നടത്താൻ സ്വാഭാവികമായും ഉണ്ടാകുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ചൂഷണം ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് തൊഴിലുടമ ഈ രംഗത്ത് തൊഴിലാളികളെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്നത്. അതുകൊണ്ടാണ് ഇന്നവർക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം വേറെ കൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഈ ഭേദഗതിനിയമംകൊണ്ടുദ്ദേശിക്കുന്നത്. പക്ഷെ ഈ ഭേദഗതിയിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഇൻറെറിം റിലീഫ് തീർച്ചയായും തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അത് ഉദ്ദേശിച്ച ഗുണം കിട്ടുമെന്ന് എനിക്ക് പ്രതീക്ഷയില്ല. ഇന്ന് ആറുമാസത്തേക്കുള്ള ഒരു അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുന്ന കേസ് ആറുമാസത്തിനകത്ത് തീരുമാനമെടുക്കാൻ സാധ്യതയില്ല. ആ ആറുമാസംമാത്രം തൊഴിലാളിക്ക് അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ ടൈമിൽ ഈ കേസുകൾ നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോയാൽ ആറുമാസം കഴിയുമ്പോൾ ഇൻറെറിം റിലീഫ് ഇല്ലെങ്കിൽ വീണ്ടും അതിലേയ്ക്ക് ശ്രദ്ധ തിരിക്കാൻ സാധിക്കാതെ ഇന്നുണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആ സ്ഥിതിതന്നെയായിരിക്കും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടാകാൻ പോകുന്നതെന്ന് ഞാൻ ഭയപ്പെടുകയാണ്. അതുകൊണ്ട് ഈ ഇൻറെറിം റിലീഫിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഈ കാലാവധി കുറെ കൂട്ടുകയും ഇന്ന് അതിൽ ഇൻറെറിം റിലീഫ് എത്ര കൊടുക്കണമെന്ന് വ്യക്തമായി പറഞ്ഞിട്ടില്ലാത്തതുകൊണ്ട് അതിന്റെ കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വ്യക്തമായ ഒരു സൂചനയോ, കാഴ്ചപ്പാടോ ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്നുമാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം. പിന്നെ ബഹുമാനപ്പെട്ട എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി പറഞ്ഞ ആ ഭീതിയും ഞാൻ ഇവിടെ സൂചിപ്പിക്കുകയാണ്. ഗവൺമെൻറിന്റെ കയ്യിൽ ഇൻറെറിം റിലീഫ് കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം നൽകിയാൽ പ്രതിപക്ഷത്തിലേയോ, മറ്റു യൂണിയനുകളിലേയോ തൊഴിലാളികളോട് വിവേചനപരമായ നടപടികൾ എടുക്കുക

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

യാണെങ്കിൽ അവരുടെ ന്യായമായ അവകാശങ്ങൾ ഹനിക്കപ്പെടുമെന്നുള്ള ഒരു ഭയപ്പാട് ഇക്കാര്യത്തിലുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് അഡ്ജൂഡിക്കേറ്റിംഗ് ബോഡിക്കുതന്നെ ഇൻറെറിം റിലീഫ് കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം നൽകുന്ന കാര്യം ഗവൺമെൻറ് പരിഗണിക്കണമെന്നാണ് എനിക്ക് അഭ്യർത്ഥിക്കാനുള്ളത്. ഏതായാലും ഈ ബില്ലിൻെറ ഉദ്ദേശശുദ്ധിയെ ഞാൻ അനുകൂലിക്കുകയും ഈ ബില്ലിൽ ഇന്ന് ഉണ്ടായിരിക്കുന്ന അൽപ്പം ചില പോരായ്മകളും അതായത് ഇൻറെറിം റിലീഫ് കാലാവധി കൂട്ടുകയും അതിൻെറ തുകയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വ്യക്തമായി കൂടുതലായിട്ട് ഒരു കാണ്ഡം നിശ്ചയിക്കുകയും നിവൃത്തിയുള്ളടത്തോളം അത് അഡ്ജൂഡിക്കേറ്റിംഗ് ബോഡിക്ക് കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ഭേഗതികൂടി കൊണ്ടുവരികയും ചെയ്യണം. കൂടാതെ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇന്ന് തൊഴിൽത്തർക്കത്തിൽ അനുഭവപ്പെടുന്ന ഏറ്റവും വലിയ ബുദ്ധിമുട്ടിന് ഒരു ആശ്വാസമാകും ഈ ഭേഗതി എന്ന് എനിക്ക് അഭിപ്രായമുണ്ട്. ആ രീതിയിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ഈ കാര്യം ചിന്തിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ ഈ ഭേഗതി ബില്ലിനെ അനുകൂലിക്കുന്നു.

ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ്: സർ, ഞാൻ ഈ ബില്ലിനെ അനുകൂലിക്കുകയാണ്. ഈ നിയമസഭയിൽ കഴിഞ്ഞ കുറേ കാലമായി നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തു ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അനുഭവിക്കുന്ന വിഭാഗങ്ങളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി പല നിയമനിർമ്മാണങ്ങളും കൊണ്ടുവന്നിട്ടുണ്ട്. ആ പട്ടികയിൽ തീർച്ചയായും പ്രമുഖമായ സ്ഥാനം ഈ ബില്ലിനുണ്ടെന്നോണാണ് ഞാൻ കരുതുന്നത്. ബഹുമാനപ്പെട്ട ദേവസ്സിക്കുട്ടി സംസാരിച്ച അവസരത്തിൽ പ്രചരണത്തിനുവേണ്ടി ഈ ഗവൺമെൻറ് കൊണ്ടുവരുന്ന ബില്ലുകളുടെ എണ്ണം വളരെയേറെയാണെന്നു പരാമർശിക്കുകയുണ്ടായി. ഇത് പ്രചരണത്തിനുവേണ്ടിയാണെന്നു എനിക്ക് തോന്നുന്നില്ല. വളരെക്കാലമായി നമ്മുടെ രാജ്യത്തെ തൊഴിലാളികൾ ആഗ്രഹിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ഒരു നിയമം, ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽ ഒരു ഭേഗതി കൊണ്ടുവന്നുകൊണ്ട് അവർക്ക് ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾകൂടി കൊടുക്കുവാൻ ഈ ഗവൺമെൻറ് തയ്യാറായിരിക്കുകയാണ്. ഇത് ഒരു ആർഡിനൻസാക്കിയതിനെക്കുറിച്ച് എനിക്ക് അഭിപ്രായവ്യത്യാസമുണ്ട്. കാരണം 1947-ൽ നിലവിൽവന്ന ഒരു നിയമത്തിനു ഭേഗതിയാണ് ഇന്നു ഈ സഭയിൽ അവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്. വളരെ വർഷങ്ങളായി തൊഴിൽ രംഗത്തു തർക്കങ്ങൾ ഉണ്ടാകാറുണ്ട്. തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ ട്രൈബ്യൂണലിനു വിട്ടാലും അഡ്ജൂഡിക്കേഷനുവിട്ടാലും തീരുമാനമുണ്ടാകുന്നതിനു കാലതാമസമുണ്ടാകുന്നുണ്ടെന്നുള്ള കാര്യം നാം വളരെക്കാലമായി മനസിലാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ഇങ്ങനെയുള്ള ഒരു സംഗതിക്ക് ആർഡിനൻസ് ഇവിടെ കൊണ്ടുവരേണ്ട ആവശ്യമില്ലായിരുന്നു. മറിച്ച് ഒരു ബിൽ കൊണ്ടുവന്നു നിയമസഭ പാസാക്കുകയായിരുന്നു ഉചിതമായ നടപടി. എന്നാൽ നിയമസഭ സമ്മേളിക്കാതിരുന്ന അവസരത്തിൽ ഇതിൻെറ പ്രത്യേകത പരിഗണിച്ചുകൊണ്ട് ഇതൊരു ആർഡിനൻസായി കൊണ്ടുവരികയും ഇപ്പോൾ അത് ബില്ലായി നിയമസഭയിൽ അവതരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുകയാണ്. ഇതിൽ പ്രധാനമായി ഒരു കാര്യം മനസിലാക്കാനുള്ളത്, ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു നിയമഭേഗതി കൊണ്ടുവരുമ്പോൾ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തു പുതിയ വ്യവസായസംരംഭങ്ങൾ ആരംഭിക്കാൻ വരുന്ന ആളുകൾക്ക് പ്രലോഭനം കൊടുക്കാൻ പര്യാപ്തമാണോ എന്നുള്ളതാണ്. നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾ കൊണ്ടുവരുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ കൊടുക്കുന്നതോടൊപ്പം പുതിയ വ്യവസായസംരംഭങ്ങൾ നമ്മുടെ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

രാജ്യത്തു ആരംഭിക്കാനുള്ള അവസരംകൂടി ഉണ്ടാക്കേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. നിയമങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുമ്പോൾ പുതിയ വ്യവസായ സംരംഭങ്ങളുമായി രംഗത്തു വരുന്ന ആളുകൾക്ക് അവർക്ക് ആശങ്കയുളവാകത്തക്കരീതിയിലുള്ള നടപടികൾ ഗവൺമെൻറിന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുണ്ടായാൽ സ്വാഭാവികമായി നമ്മുടെ രാജ്യത്തിന്റെ പുരോഗതിയെ സാരമായി ബാധിക്കും. ഇൻഡ്യയിൽ മൊത്തത്തിലുള്ള സ്ഥിതിഗതികൾ പരിശോധിച്ചാൽ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തു വളരെ പുതിയ വ്യവസായസംരംഭങ്ങൾ തുടങ്ങാനുള്ള സാഹചര്യമുണ്ടെങ്കിൽപോലും ഇന്നു പല ആളുകളും ഈ രംഗത്തു കടന്നുവരാൻ മടി കാണിക്കുന്ന അവസ്ഥാവിശേഷമുണ്ട്. അതു പ്രത്യേകമായി കണക്കാക്കണം. വിദ്യാഭ്യാസത്തിൽ ഏറ്റവും മുൻപന്തിയിൽ നിൽക്കുന്ന സംസ്ഥാനം, അഭ്യസ്തവിദ്യരുടെ തൊഴിലില്ലായ്മ ഏറ്റവും രൂക്ഷമായി അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന ഒരു സംസ്ഥാനം, ഇങ്ങനെയുള്ള ഈ സംസ്ഥാനത്തു ഈ വക പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കപ്പെടണമെങ്കിൽ തീർച്ചയായും പുതിയ വ്യവസായസംരംഭങ്ങൾ ഉണ്ടാകണം. അങ്ങനെയുള്ള സംരംഭങ്ങൾ തുടങ്ങുന്നതിനുള്ള പ്രചോദനവുമായി അതിനു ആളുകൾ മുന്നോട്ടുവന്നാൽ അവർക്കുവേണ്ട സഹായങ്ങൾ ചെയ്തുകൊടുക്കാൻ നാം തയ്യാറാകേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. ഏതായാലും ഇവിടെ ഒരു തൊഴിൽത്തർക്കം ഉണ്ടായി അതു ട്രൈബ്യൂണലിനോ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനോ വിടുമ്പോൾ കാലതാമസം ഉണ്ടാകുന്നു എന്നു വന്നാൽ അതുകൊണ്ടുള്ള ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അനുഭവിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ആനുകൂല്യം കൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയാണ് പ്രധാനമായി ഈ ബിൽ കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. ബഹുമാനപ്പെട്ട ദേവസ്സിക്കുട്ടി ഇവിടെ ആശങ്കയോടുകൂടി ചില കാര്യങ്ങൾ പറയുകയുണ്ടായി. അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. നമ്മുടെ രാജ്യത്തിലെ തൊഴിലാളികളെ ദ്രോഹിക്കാൻവേണ്ടി തൊഴിലാളി നേതാവായ ഒരു മന്ത്രി കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്ന ഒരു നിയമമാണ് ഇതെന്ന്. അതിൽ പ്രധാനമായി അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച ഒരു സംഗതി, ഇതിലെ സെക്ഷൻ മൂന്നിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഒരു കാര്യത്തെക്കുറിച്ചാണ്. ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുന്നതു തിരിച്ചുപിടിക്കാൻ ഗവൺമെൻറ് ഒരു പുതിയ നിയമം കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നു എന്നാണ് അദ്ദേഹം പറഞ്ഞത്. അതിൽ വ്യക്തമായി പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്, ഏതു രീതിയിലാണ് തിരിച്ചുപിടിക്കുന്നതെന്ന്. മോണിട്ടറി ബെനിഫിറ്റുമാത്രമേ തിരികെ പിടിക്കുകയുള്ളു. മുൻകാലങ്ങളിൽ തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടായിട്ടുണ്ട്, ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അനുഭവിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. അന്നൊന്നും ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ കണ്ടിരുന്നില്ല. മുൻകാലങ്ങളിൽ ആർക്കും കാണാൻ കഴിയാതിരുന്ന ഒരു പ്രശ്നത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഗവൺമെൻറ് ഗൗരവപൂർവ്വമായി ആലോചിച്ച് ഒരു മാറ്റം വരുത്തിക്കൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിൽത്തർക്കം അഡ്ജൂഡിക്കേഷനോ ട്രൈബ്യൂണലിനോ വിടുന്ന അവസരത്തിൽ ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകുകയും മോണിട്ടറി ബെനിഫിറ്റ് ഉണ്ടെങ്കിൽ അതിൽനിന്നു തിരിച്ചുപിടിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്ന വ്യവസ്ഥക്കപ്പുറമായി ഇതിന്റെ പിന്നിൽ മറ്റൊന്നും ഉണ്ടെന്നു തോന്നുന്നില്ല.

ശ്രീ. പി. കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി: സബ്സെക്ഷൻ 3-ൽ എനി മോണിട്ടറി ബെനിഫിറ്റ് എന്നാണ് പറഞ്ഞിട്ടുള്ളത്. ബോണസിനുവേണ്ടി സമരം ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽപ്രശ്നം അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിട്ടിട്ട് മൂന്നുമാസം ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുത്താൽ ആ മൂന്നുമാസം തൊഴിലില്ലാതെ നിൽക്കുന്ന അവസരത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് കൊടുത്ത കൂലി ബോണസിൽനിന്നാണ് പിടിച്ചെടുക്കുന്നത്. എനി മോണിട്ടറി ബെനിഫിറ്റ് എന്നു പറഞ്ഞാൽ ഈ ബുദ്ധിമുട്ട് ഉണ്ടാകും. അതുകൊണ്ട് അതു വ്യക്തമാക്കണം.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ്: ഇതിൽ ക്ലീയറായി പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. പുതിയ സബ് സെക്ഷൻ 10 (ബി)-യിൽ ജനറൽ ഓർ സ്പെഷ്യൽ ആർഡർ എന്നു പറയുന്നുണ്ട്. അതിൽ വ്യക്തമായ വ്യവസ്ഥകൾ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരിക്കും എന്നുള്ളതുകൊണ്ട് ഈവക ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഒരിക്കലും ഉണ്ടാകുകയില്ല.

ശ്രീ. പി. കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി: സ്പെഷ്യൽ ഓർ ജനറൽ ഓർഡർ എന്നു പറഞ്ഞാൽ ഈ പറഞ്ഞ പ്രൊവിഷൻ വരുമ്പോൾ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനെ മറികടന്നുകൊണ്ട് ഒന്നും ചെയ്യാൻ പാടില്ല.

ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ്: ഗവൺമെൻറുകൾ മാറി മാറി വരും. ഓരോ ഗവൺമെൻറ് വരുമ്പോഴും വ്യക്തമായ ഓരോ നയങ്ങൾ ഉണ്ടാകും. തൊഴിൽ രംഗത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ചില സമീപനം ഉണ്ടാകും, വ്യവസായ രംഗത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ചില സമീപനമുണ്ടാകും. ആ വരുന്ന ഗവൺമെൻറുകളുടെ നയത്തിൻെറ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് അങ്ങനെയൊരു സമീപനം സ്വീകരിക്കുന്നത്. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിതന്നെ ഈ ബില്ലിൻെറ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളിൽ വ്യക്തമായി പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്, ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അനുഭവിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുമെന്ന്. അപ്പോൾ ഗവൺമെൻറിൻെറ സമീപനം വ്യക്തമാണ്; ഗവൺമെൻറ് എന്താണോ ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് അതു വ്യക്തമായി ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന സ്ഥിതിക്ക് എന്തെങ്കിലും ആശങ്കക്ക് അടിസ്ഥാനമുണ്ടെന്നു തോന്നുന്നില്ല. ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി വളരെ വികാരത്തോടുകൂടി വാദിക്കുന്നതു കേട്ടു. അദ്ദേഹം കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങൾ മറക്കരുത്. അടിയന്തിരാവസ്ഥ കാലഘട്ടത്തിൽ തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളിൽ ഇടപെടുകയും തൊഴിലാളികൾ സമരം ചെയ്യാൻ പാടില്ലെന്നുവരെ നിഷ്കർഷിക്കുകയും ചെയ്ത ഒരു നേതാവിൻേറയും ഒരു പ്രസ്ഥാനത്തിൻെറയും കീഴിലാണ് അദ്ദേഹം പ്രവർത്തിക്കുന്നതെന്ന കാര്യം വിസ്മരിക്കരുത്. അടിയന്തിരാവസ്ഥ കാലഘട്ടത്തിലെ ഗുണദോഷവശങ്ങളിലേക്ക് ഞാൻ ഇപ്പോൾ കടക്കുന്നില്ല. ഇവിടത്തെ തൊഴിലാളികൾ പണിമുടക്കരുതെന്നും പണി മുടക്കുണ്ടായപ്പോൾ പണിമുടക്ക് നിരോധിക്കുകയും ചെയ്ത സാഹചര്യമുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. അങ്ങനെയുള്ള അന്നത്തെ സാഹചര്യത്തിൽ ആ പ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ കൂടെ നിൽക്കുകയും അതിനൊക്കെവേണ്ടി പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്ത ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി ഇപ്പോൾ ഈ നിയമസഭയിൽവന്നു ഗവൺമെൻറ് ഒരു പുതിയ ഭേദഗതി നിയമം കൊണ്ടുവന്നപ്പോൾ അതിനെ വിമർശനബുദ്ധിയോടുകൂടി കാണുന്നതു തെറ്റാണെന്നു മാത്രമാണ് ഞാൻ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. ഈ നിയമം നമ്മുടെ രാജ്യത്തെ തൊഴിലാളിവർഗ്ഗത്തിനു കൂടുതൽ ആനുകൂല്യങ്ങളും അവർക്ക് തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള സംരക്ഷണവുമാണ് കൊടുത്തിട്ടുള്ളത്.

അതുപോലെതന്നെ ബില്ലിനകത്തു പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഒരു പ്രത്യേക സംഗതി പുതിയ ഒരു സെക്ഷൻ 29 (എ) ആയിട്ട് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട് 47-ലെ ആക്ടിൽ. ഇതിനകത്തു പണിഷ്മെൻറ് ഉയർത്തിയിരിക്കുന്നു. 47-ലെ ആക്ടിൽ സെക്ഷൻ 29-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് Penalty for breach of settlement or award എന്നാണ് "Any person who commits a breach of any term of any settlement or award, which is binding on him under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine, or with both" പക്ഷേ ഇതിനകത്ത് ഇപ്പോൾ കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്ന ഭേദഗതിയിൽ പുതിയ ഒരു

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

സെക്ഷനായി കൂട്ടിച്ചേർത്തുകൊണ്ട് പണിഷ്മെൻറിന്റെ കാലാവധി ഉയർത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഇതിനകത്ത് less than six months but which may extend to one year and with fine എന്നു പറയുന്നുണ്ട്.

ശ്രീ. സേവ്യർ അറയ്ക്കൽ: സെക്ഷൻ 10 (ബി) വയലേറ്റ് ചെയ്തു എന്നാണ് ഈ സെക്ഷനിൽ പറയുന്നത്. താങ്കൾ മറ്റു സെക്ഷനെക്കുറിച്ചാണ് പറയുന്നത്. രണ്ടും രണ്ടാണ്.

ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ്: ഞാൻ പറഞ്ഞതു മനസ്സിലാകാത്തതു കൊണ്ട് പറയുകയാണ്. പ്രിൻസിപ്പൽ ആക്ട് സെക്ഷൻ 29-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതു ആ ആക്ടിൽ നിലവിലുള്ള നിബന്ധനകൾ ലംഘിച്ചാലുണ്ടാവുന്ന കാര്യങ്ങളെക്കുറിച്ചാണ്. അതിന്റെ കൂടെതന്നെ 10 (ബി) എന്നുള്ള നിലയിൽ പുതിയ ഒരു സെക്ഷൻ കൂട്ടിച്ചേർത്തിരിക്കുന്നു. ഇതു ലംഘിച്ചാലുള്ള പണിഷ്മെൻറാണ് പറയുന്നത്. ഇതുപോലുള്ള നിബന്ധനകളില്ലെങ്കിലും സമഭാവനയുള്ള നിബന്ധനകൾ മുമ്പത്തെ നിയമത്തിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു. അതിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങളെക്കാൾ കൂടുതൽ പണിഷ്മെൻറ് കൊടുക്കാനുള്ള നിബന്ധനകൾ ഇതിനകത്തു ഉൾക്കൊള്ളിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല. പ്രിൻസിപ്പൽ ആക്ടിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുപോലെ മതി. ഇതിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതനുസരിച്ച് സ്വാഭാവികമായും ആശങ്കയ്ക്ക് ഇടയുണ്ട്. തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്നായാലും കൊള്ളാം വ്യവസായ സംരംഭങ്ങളുമായി മുന്നോട്ടുപോകുന്നവരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നായാലും കൊള്ളാം രണ്ടുകൂട്ടർക്കും ആശങ്കയ്ക്ക് ഇടനൽകുന്ന നിബന്ധനകൾ എന്ന നിലയിൽ ഇതുവേണ്ട. പഴയതുപോലെ പ്രിൻസിപ്പൽ ആക്ടിലെ സെക്ഷൻ 29-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുപോലെ മതിയെന്നാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം.

മറ്റൊരു കാര്യം ഇവിടെ പബ്ലിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിനെക്കുറിച്ചു പറയുന്നുണ്ട്. അതിനെക്കുറിച്ച് ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി ഇവിടെ പരാമർശിക്കുകയുണ്ടായി. നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്ത് പണിമുടക്കുകൾ നിരോധിക്കുന്നതു ശരിയല്ല. തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം തൊഴിലാളികളുടെ ന്യായമായ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിച്ചുകിട്ടാൻ പണിമുടക്കാനുള്ള അവകാശം ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽ സെക്ഷൻ 22-ൽ കൊടുത്തിട്ടുണ്ട്. നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തു പ്രത്യേകിച്ചു കേരളത്തിൽ പലപ്പോഴും ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന അനുഭവങ്ങൾ തൊഴിലാളി സമരങ്ങളുടെ പേരിൽ പല അവസരങ്ങളിലും തൊഴിലാളികൾ മറ്റു നിലയിലേക്ക് പൊതുജനങ്ങളുടെ ജീവിതത്തെതന്നെ ബാധിക്കുന്ന നിലയിലേക്ക് സമരങ്ങളുമായി പോകുന്ന സ്ഥിതി ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. ഒരവസരത്തിൽ ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിലെ ഇഞ്ചിനീയർമാർ പണിമുടക്കിയ അവസരത്തിൽ പവ്വർ ഹൗസ് പൂട്ടിക്കൊണ്ടുപോയ കാര്യങ്ങൾവരെ നമുക്കറിയാം. വളരെ വ്യക്തമായി പബ്ലിക്ക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസ് ഡിഫൈൻ ചെയ്യണം. വെള്ളവും വെളിച്ചവും തരേണ്ട ആളുകൾ പണിമുടക്കുകയും ജനങ്ങൾക്ക് ബുദ്ധിമുട്ടുവരുത്തുകയും ചെയ്താൽ അതിനെ ഒന്നു നിയന്ത്രിക്കുന്ന രീതിയിലുള്ള നിബന്ധനകൾ എഴുതിച്ചേർത്താൽ അതൊരിക്കലും തൊഴിലാളി വിരുദ്ധനയമാകുമെന്നു തോന്നുന്നില്ല. സംസ്ഥാനം ഭരിക്കുന്ന ഒരു ഗവൺമെൻറിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവർക്ക് ജനങ്ങളോട് കടപ്പാടുണ്ട്. തൊഴിലാളികളെ ഉദ്ധരിക്കുന്നതോടൊപ്പംതന്നെ ഈ രാജ്യത്തെ പൊതുജനങ്ങളോടും ചില കടമകളും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും ഉണ്ട്. അതുകൊണ്ട് ഒരു ഗവൺമെൻറ് എന്ന നിലയിൽ ഇത് എഴുതിച്ചേർത്തില്ലെങ്കിൽ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

തീർച്ചയായും ഈ നിയമംകൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഫലം ലഭിക്കുകയില്ല. ഇങ്ങനെയൊരു വ്യവസ്ഥ ഇതിനകത്തു പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുകൊണ്ട് അതു തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന അവകാശങ്ങളിൻമേൽ കൈവയ്ക്കൽ ആണെന്നുള്ളതു ശരിയല്ല. ഇതു പരിശോധിച്ചാൽ വളരെ വ്യക്തമായി മനസിലാക്കാൻ സാധിക്കുന്നതു ഈ ബില്ലുകൊണ്ട് ഈ രാജ്യത്തു തൊഴിലാളികൾ അനുഭവിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾക്ക്, ബുദ്ധിമുട്ടുകൾക്ക് പരിഹാരമുണ്ടാക്കാൻ സാധിക്കുന്നതിനുപരിയായി അവരെ ദ്രോഹിക്കാനുള്ള യാതൊരു വ്യവസ്ഥയും ഇതിൽ ഇല്ലെന്നാണ്.

മറ്റൊരു കാര്യം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാനുള്ളതു നമ്മുടെ പൊതുമേഖലാ സംരംഭങ്ങളിൽ വളരെ ചുരുക്കം പൊതുമേഖലാ സംരംഭങ്ങൾ മാത്രമേ ലാഭകരമായി നടക്കുന്നുള്ളു. ടെൽക് നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തു ലാഭകരമായി നടന്നുകൊണ്ടിരുന്നതാണ്. അതു വളരെ നാളുകൾ പൂട്ടിയിടേണ്ടതായി വന്നു. ഈ അടുത്ത ദിവസമാണ് തുറന്നത്. ഇപ്പോൾ ടൈറ്റാനിയം കമ്പനി പൂട്ടിക്കിടക്കുകയാണ്. ഓരോ വർഷവും ലക്ഷക്കണക്കിനു രൂപയുടെ സാമ്പത്തികമായ നേട്ടം നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തിനുണ്ടാക്കിത്തരുന്ന മൊണോപ്പൊളി വ്യവസായം മൂന്നാം തീയതി മുതൽ പൂട്ടിക്കിടക്കുകയാണ്. ഇതൊരു പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനമാണ്. അതിന്റെ പ്രശ്നങ്ങളിലേക്കും ന്യായാന്യായതകളിലേക്കും കടക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുന്നില്ല. നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം സംസ്ഥാനത്തിനു ഓരോ ദിവസവും നാലരലക്ഷം രൂപയോളം നഷ്ടമുണ്ടാകുന്നുണ്ട്. ഗവൺമെൻറിനു ഒരു ദിവസം കിട്ടിക്കൊണ്ടിരുന്ന നാലരലക്ഷം രൂപ ഇന്ന് നഷ്ടപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്നു ഡിമാൻറുകൾ ഉന്നയിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതിനെക്കുറിച്ചൊന്നും ഞാൻ സവിസ്തരം പ്രതിപാദിക്കുന്നില്ല. ബോണസിനെ സംബന്ധിച്ചാണ് തർക്കം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത്. നമ്മുടെ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കാനും അവർക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ കൊടുക്കാനുംവേണ്ടി പുതിയ നിയമങ്ങളും നിയമ ഭേദഗതികളും ഒക്കെ കൊണ്ടുവരുമ്പോൾ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തു ഇന്നു ലാഭകരമായി നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന വ്യവസായസംരംഭങ്ങളിൽ ഉണ്ടാവുന്ന സ്തംഭനം ഒഴിവാക്കാനുള്ള നടപടികൾ തന്റേടത്തോടുകൂടി സ്വീകരിച്ചില്ലെങ്കിൽ തീർച്ചയായും അതു നമ്മുടെ സാമ്പത്തിക ഘടനയെതന്നെ ബാധിക്കും. ദൂരവ്യാപകമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഉണ്ടാകും. ഇത് ഞാൻ പറഞ്ഞതു മൊണോപ്പൊളി വ്യവസായസംരംഭങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ ഗവൺമെൻറ് കൂടുതൽ ശ്രദ്ധിക്കണമെന്നു പറയുന്നതിനുവേണ്ടിയാണ്. പൊതുവേ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ കൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്ന ഈ ഭേദഗതി നിയമത്തെ ഒരിക്കൽകൂടി പിൻതാങ്ങിക്കൊണ്ട് ഞാൻ എന്റെ വാക്കുകൾ നിറുത്തുന്നു.

ശ്രീ. പി. കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി: സർ, ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽകാര്യ മന്ത്രി അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള ബില്ലിന്റെ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളോട് ഞാൻ യോജിക്കുന്നു. ഇത്തരത്തിലുള്ള ബില്ലുകൾ പാസാക്കിയെടുക്കുന്ന അവസരത്തിൽ അതു നടപ്പിൽ വരുത്തുമ്പോൾ ഉണ്ടാകാവുന്ന പ്രയാസങ്ങൾ ഈ ബില്ലിലുള്ള പോരായ്മകൾ ഇവ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുമ്പോൾ വിമർശന ബുദ്ധിയോടുകൂടിയാണെന്ന ഒരു സമീപനം മന്ത്രിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നോ ഭരണകക്ഷിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നോ ഉണ്ടാകരുതെന്ന് ഞാൻ ആദ്യമായി അഭ്യർത്ഥിക്കുകയാണ്. നാം എന്തുദ്ദേശത്തോടുകൂടിയാണോ ബില്ലു കൊണ്ടുവന്നത് ആ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങൾ മുഴുവൻ നേടാതിരിക്കുകയും അതിനെ പരാജയപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന ചില വകുപ്പുകളും ഇതിലുണ്ട് എന്ന് ആദ്യമായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുന്നു. ഈ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ബില്ലിന്റെ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്.... in its application to the State of Kerala, for giving some interim benefits to the workers pending the award of the adjudicating authority, where an industrial dispute has been referred for adjudication. കൺസിലിയേഷൻ മുതൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ വരെയും അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നതുവരെക്കുമുള്ള കാലതാമസത്തെപ്പറ്റിയും ആ കാലഘട്ടത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുണ്ടാവുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയുമാണ് ഇത്തരത്തിൽ ഒരു ബില്ല് കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളതെന്ന് മന്ത്രി പറയുകയുണ്ടായി. എങ്കിൽ ആദ്യമായി ഒരു പോരായ്മ ഒന്നാമത്തെ വകുപ്പിൽതന്നെ ഉണ്ടെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. 10 (ബി) എന്ന വകുപ്പിൽ പറയുന്നത് 'Power to issue orders regarding terms and conditions of service pending settlement of disputes' (1) Where an industrial dispute has been referred by the State Government to a Labour Court or Tribunal under sub-section (1) of section 10 and if, in the opinion of that Government, it is necessary.....എന്നാണ്. അപ്പോൾ അതിന്റെ ഉദ്ദേശം പ്രധാന നിയമത്തിൽ, 1947-ലെ തൊഴിൽതർക്ക നിയമത്തിൽ സബ് സെക്ഷൻ 1-ൽ ഒതുക്കിനിറുത്തുകയാണ്. തൊഴിൽതർക്കം പരിഹരിക്കാൻവേണ്ടി ഈ സബ് സെക്ഷൻ മാത്രമല്ലല്ലോ ഉള്ളത്. മൂലനിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ മന്ത്രിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്താൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. സെക്ഷൻ 10 സബ് സെക്ഷൻ 1-ൽ പറയുന്നത് "Where the appropriate Government is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended, it may at any time, by order in writing,—

(a) refer the dispute to a Board for promoting a settlement thereof; or

(b) refer any matter appearing to be connected with or relevant to the dispute to a Court for inquiry; or

(c) refer the dispute or any matter appearing to be connected with, or relevant to, the dispute, if it relates to any matter specified in the Second Schedule, to a Labour Court for adjudication; or

(d) refer the dispute or any matter appearing to be connected with, or relevant to, the dispute, whether it relates to any matter specified in the Second Schedule or the Third Schedule, to a Tribunal for adjudication."

അങ്ങനെ നാലുതരത്തിൽ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാൻ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. പക്ഷേ ഈ സബ്സെക്ഷൻ 1 അനുസരിച്ച് ലേബർകോടതിയിലേയ്ക്കും ട്രിബ്യൂണലിലേയ്ക്കും പോകുന്ന കേസ്സുകളെത്തുടർന്നുണ്ടാകുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചുമാത്രമേ പറയുന്നുള്ളു. അതുകൊണ്ട് 10 (ബി) 1-ൽ മുഴുവനും പറയണം.

വേറൊരുകാര്യം ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി കാണാത്തതാണോ എന്നറിയില്ല. മൂലനിയമത്തിൽ സെക്ഷൻ 10 (1)–നു പുറമേ 10 (എ) കൂടിയുണ്ട്. അതൊരു ഭേദഗതിമൂലം കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളതാണ്. അതിൽ തൊഴിലാളികളും മാനേജുമെന്റും തമ്മിൽ യോജിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ആർബിട്രേറ്റർമാരെ നിശ്ചയിച്ച് കഴിയുന്നതും വേഗത്തിൽ തർക്കം തീർക്കാനുള്ള

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഉദ്ദേശമുണ്ട്. അതിനുവേണ്ടിയാണ് 10 (എ) ഭേദഗതിയായികൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളത്. ആദ്യത്തെ നിയമത്തിൽ അതുണ്ടായിരുന്നില്ല. ട്രിബ്യൂണൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ നടത്തുമ്പോൾ ഒരുപക്ഷേ നീണ്ടുപോകാമെന്നുള്ളതുകൊണ്ട്, അതു പിന്നീട് കോടതികളിൽ, സുപ്രീം കോടതിവരെ പോകാൻ ഇടയുള്ളതുകൊണ്ട് രണ്ടുകക്ഷികളും യോജിച്ച് ആർബിട്രേറ്ററെ നിശ്ചയിക്കുവാനും കാലതാമസമില്ലാതെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാനും കഴിയുമെന്നുള്ളതുകൊണ്ടാണ് 10 (എ) കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ളത്. അതിൽ പറയുന്നത് "Where any industrial dispute exists or is apprehended and the employer and workmen agree to refer the dispute to arbitration, they may, at any time before the dispute has been referred under section 10 to a Labour Court or Tribunal....." എന്നാണ്. ലേബർ കോടതിയിലേയ്ക്കും ട്രിബ്യൂണലിലേക്കും ഗവൺമെൻറ് റഫർ ചെയ്യുന്ന കാര്യങ്ങൾ, മാത്രമല്ല, എഗ്രിമെൻറിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആർബിട്രേറ്റർക്കു വിടുന്ന കാര്യങ്ങൾകൂടി ഇതിൽ വരണം. അതുകൊണ്ട് 10 (എ)-യിൽ ഉള്ളതും 1947-ലെ നിയമത്തിലെ 10 (1)-ലെ എ., ബി., സി, ഡി വകുപ്പുകളിലുള്ളതുമായ എല്ലാവിഭാഗത്തിൽപെട്ട തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളുടെയും കീഴിൽ വരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കു ഗുണം കിട്ടത്തക്കവിധത്തിൽ ഈ വകുപ്പു മാറ്റണമെന്നു ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽമന്ത്രിയോടു ഞാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു. ഇതൊരു നിർദ്ദേശം മാത്രമാണ്.

രണ്ടാമതു സെക്ഷൻ 10 (എ)-യിൽ പറയുന്നത് "for requiring employers or workmen or both to observe such terms and conditions of employment as may be specified in the order, or as may be determined in accordance with the order, including payment of money by the employer to any person who is or has been a workman" എംപ്ലോയർ തൊഴിലാളിക്ക് നൽകണമെന്നാണ്, പറയുന്നത്. നമുക്കറിയാം സാധാരണ ഇങ്ങനെയൊരു പ്രശ്നം വരുമ്പോൾ കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസർ വിളിച്ചാൽപോലും ഹാജരാകാത്ത തൊഴിലുടമകൾക്ക് ഹൈക്കോടതിയിലും സുപ്രീം കോടതിയിലും പോയി തൊഴിലാളികളെ ബുദ്ധിമുട്ടിക്കുന്ന പാരമ്പര്യമാണുള്ളതെന്ന്. ഇങ്ങനെയൊരു വകുപ്പുള്ളതുകൊണ്ടുമാത്രം അവരെക്കൊണ്ട് കൊടുപ്പിക്കുവാൻ കഴിയുമോ ? അതുകൊടുക്കുവാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണോ എന്നു ചോദിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിലുടമകൾ കോടതിയിൽപോയി തർക്കം ഉണ്ടാക്കി തൊഴിലാളികളെ ബുദ്ധിമുട്ടിക്കാതിരിക്കുവാൻവേണ്ടി എംപ്ലോയർ കൊടുത്തില്ലെങ്കിൽ or by Government എന്നു കൂടി ചേർക്കണം. ഇവിടെ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതനുസരിച്ച് എംപ്ലോയർക്കു മാത്രമേ ബാധ്യതയുള്ളു. എംപ്ലോയർ കൊടുത്തില്ലെങ്കിൽ ഗവൺമെൻറ് കൊടുത്തുകൊണ്ട് ഗവൺമെൻറ് എംപ്ലോയറിൽ നിന്നും തിരിച്ച് പിടിക്കണം. ഇവിടെ പ്രൊവിഡൻറ്ഫണ്ട്, ഇ. എസ്.ഐ. നിയമങ്ങളുണ്ട്. അതിൽ പ്രൊവിഡൻറ്ഫണ്ടുനിയമത്തിൽ ഇത്രശതമാനം തൊഴിലാളിയിൽ നിന്നും പിടിച്ചെടുക്കണമെന്നുള്ളതു എംപ്ലോയറുടെ ഉത്തരവാദിത്വമാണ്. അങ്ങനെ എംപ്ലോയർ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ ഗവൺമെൻറ് എംപ്ലോയറിൽ നിന്നും പിടിച്ചെടുക്കും. തൊഴിലാളികളിൽനിന്നും എംപ്ലോയർ പിടിച്ചെടുക്കുവാൻ മറന്നുപോയാൽ എംപ്ലോയർ എന്നുള്ള നിലയിലുള്ള അയാളുടെ ചുമതലയാണ്, ആ ചുമതല അയാൾ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ ഗവൺമെൻറ് എംപ്ലോയറിൽനിന്നും പിടിച്ചെടുക്കും. അതുപോലെ ഇവിടെയും By the Government എന്നു പറയണം. എംപ്ലോയർ കൊടുത്തില്ലെങ്കിൽ ഗവൺമെൻറു കൊടുത്തിട്ട് ആ സംഖ്യ പിന്നീട് എംപ്ലോയറിൽനിന്നും പിടിച്ചെടുക്കാം.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

മൂന്നാമത് ഇതിലെ പ്രൊവൈസോ 2-ൽ "An order made under sub-section (1) shall cease to operate on the expiry of a period of six months from the date of the order or on the date of the award of the Labour Court or the Tribunal, as the case may be, whichever is earlier." എന്നു പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അതിനെപ്പറ്റി ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി ഇവിടെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്. ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ് ഇവിടെ സംസാരിച്ചപ്പോഴും അദ്ദേഹം വിട്ടുപോയ ഒരുകാര്യമാണ്. അതുകൊണ്ട് ഞാൻ ഇക്കാര്യം ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽ പെടുത്താൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു. ഒന്നുകിൽ ഗവൺമെൻറ് ഓർഡർ ഇഷ്യൂ ചെയ്യുന്ന തീയതി മുതൽ 6 മാസക്കാലത്തേക്കോ അല്ലെങ്കിൽ ലേബർകോടതിയുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലിൻറെയോ അവാർഡുവരുന്ന തീയതിയോ ഏതാണ് ആദ്യം എന്നാണു പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. സ്വാഭാവികമായും ഒരു തൊഴിൽത്തർക്കമുണ്ടായാൽ 6 മാസംകൊണ്ടൊന്നും ഒരു കോടതിയിലും തീരുകയില്ല. രണ്ടും മൂന്നും കൊല്ലം പിടിക്കും അങ്ങനെയുള്ള കേസ്സുകളിൽ whichever is earlier എന്നു പറഞ്ഞാൽ 6 മാസമായിരിക്കും ഏർലിയർ. അതു മാറ്റണം. ആറുമാസത്തെ പരിധി പറയാതെകണ്ട് "Shall cease to operate on the expiry of a period of six months from the date of the order or on the date of the award of the Labour Court or the Tribunal" എന്നു മാത്രം പറഞ്ഞാൽ മതി. 6 മാസം എന്നു പറഞ്ഞാൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി നല്ല ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടിവച്ച ഈ വകുപ്പുകൊണ്ട് ഉദ്ദേശിച്ച ഫലം കിട്ടാതെവരും. മൂന്നുനാലുകൊല്ലം കോടതികളിൽ കേസ്സുകളും തുടർന്നാൽ കൊടുക്കുകയില്ലെന്ന് പറയുന്നതിൽ അർത്ഥമില്ല. ഈ കാലഘട്ടം മുഴുവൻ തൊഴിലാളികൾക്കു ഈ ആനുകൂല്യം കിട്ടണമെന്നുള്ളതാണ് ഉദ്ദേശം. അതുകൊണ്ട് 6 മാസം എന്നുവയ്ക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല. ട്രിബ്യൂണലിൻറെയോ ലേബർകോടതിയുടെയോ വിധിവരെ എന്നു വയ്ക്കുന്നതാണ് നല്ലത്. ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ് ഇവിടെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു, "Any money paid by an employer to any person in pursuance of any order under sub-section (1) may be deducted by that employer from out of any monetary benefit to which such person becomes entitled under the provisions of any award passed by the Labour Court or the Tribunal as the case may be" എന്നു പറഞ്ഞതുകൊണ്ട് കുഴപ്പമൊന്നുമില്ലെന്ന്. "May be deducted by that employer" എന്നു പറഞ്ഞാൽ ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ട്. മോണിറ്ററി ബെനിഫിറ്റ് ഉള്ളതും മോണിറ്ററി ബെനിഫിറ്റ് ഇല്ലാത്തതുമായ തർക്കങ്ങളുണ്ടാകാം. അങ്ങനെ മോണിറ്ററി ബെനിഫിറ്റ് ഉള്ള കേസ്സുകളിൽ, ഉദാഹരണത്തിന് ബോണസ് നിഷേധിക്കുന്നു. തൊഴിലാളി പണിമുടക്കു നടത്തുന്നു മനേജുമെൻറ് നിഷേധിക്കുന്നു, അപ്പോഴും ഗവൺമെൻറ് താൽപ്പര്യം കാണിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾ പണിമുടക്കുന്ന കാലഘട്ടത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തർക്കം തീരുന്നതുവരെ അവർക്കുള്ള ബെനിഫിറ്റ് കൊടുക്കണമെന്നു ഇതുവച്ച് എങ്ങനെയാണുപറയുക ?

Shri E. P. Gopalan: "Any money paid by an employer to any person in pursuance of any order under sub-section (1) may be deducted...." എന്നുപറഞ്ഞാൽ ആ പറയുന്ന കാശു കിഴിക്കുക എന്നുള്ളതുമാത്രമേയുള്ളു. വേറൊന്നുമില്ല.

ശ്രീ. പി. കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി: എൻറെ സ്നേഹിതൻ ശ്രീ. ഇ. പി. ഗോപാലൻ ഇതിൻറെ ഇംപ്ലിക്കേഷൻ മനസ്സിലാക്കാതെയാണ് പറയുന്നത്. "Any money paid by an employer to any person in pursuance

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

of any order under sub-section (1) may be deducted by that employer....." എന്നുപറഞ്ഞാൽ ബോണസിനുവേണ്ടി തീരുമാനമെടുക്കാതെ നിഷേധിച്ചാൽ, അതിനുവേണ്ടി സമരം ഉണ്ടായാൽ രണ്ടുമാസത്തെ ബോണസ് അനുവദിച്ചാൽ ആ സംഖ്യയിൽനിന്നും ഡിഡക്ടുചെയ്യാം. നേരെ മറിച്ച് കൂലിക്കൂടുതൽ വേണമെന്നു പറഞ്ഞുസമരം ചെയ്താൽ 15 പൈസ കൂടുതൽകൊടുക്കേണ്ടതാണെന്നു തീരുമാനിച്ചതിനുശേഷം കോടതി വിധിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 25 പൈസ കൂടുതൽ കൂലി നിശ്ചയിക്കുകയാണെങ്കിൽ ആ 15 പൈസ 25 പൈസയിൽ നിന്നും പിടിച്ചെടുക്കുന്നതിൽ വിരോധമില്ല. എന്നാൽ ബോണസിന്റെ പേരിലാണെങ്കിൽ 2 മാസം ബോണസ് പോടിച്ചു, മൂന്നുമാസം കേസ് നടന്നുഎന്നു വന്നാൽ 10 പൈസ കൂട്ടികൊടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അതു തിരിച്ചു കൊടുക്കേണ്ടതായി വരും. അതുകൊണ്ടുമാത്രമാണ് ഞാൻ പറയുന്നത് ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ വളരെ ശ്രദ്ധിച്ച് നോക്കണമെന്ന്. ഏതേതു പ്രശ്നങ്ങളിൽ കൊടുക്കേണ്ടതുണ്ട്, ഏതിലെല്ലാം കൊടുക്കേണ്ടതില്ല എന്നു പറഞ്ഞിരുന്നെങ്കിൽ കുഴപ്പമില്ല. അത് ഇതിൽ വരുന്നില്ല. അത് വരത്തക്കവിധത്തിൽ മാറ്റം വരുത്തണം.

പിന്നെ പെനാൽറ്റിയെ സംബന്ധിച്ച് ഇവിടെ പറഞ്ഞു. പെനാൽറ്റി ദുരുപയോഗപ്പെടുത്താൻ സാധ്യതയുണ്ടെന്നു പറഞ്ഞു. പക്ഷേ അങ്ങനെ ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തുകയില്ലെന്നു ശ്രീ. ടി. എം. ജേക്കബ് പറഞ്ഞു. ഇതിൽ വച്ചിട്ടുള്ള പെനാൽറ്റി വളരെ കൂടുതലാണെന്നും പറഞ്ഞു. എന്നാൽ മൂലനിയമത്തിൽ ഇതിനെക്കാൾ കൂടുതൽ പെനാൽറ്റി ഉണ്ട്. അതു കണ്ടിന്യൂയിംഗ് ഒഫൻസാണ്. കാരണം ഒരു മുതലാളി കൊടുക്കാതിരുന്നാൽ ആയത് കൊടുക്കാതിരിക്കുന്ന ദിവസങ്ങളിൽ മുഴുവൻ കണ്ടിന്യൂയിംഗ് ഒഫൻസ് ആണെന്നു കണക്കാക്കിക്കൊണ്ട് പ്രോസിക്യൂട്ടു ചെയ്യാൻ കഴിയുമെന്നു പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. In section 29 "Any person who commits a breach of any term of any settlement or award, which is binding on him under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine, or with both, and where the breach is a continuing one, with a further fine which may extend to two hundred rupees for every day during which the breach continues....." അപ്പോഴും അദ്ദേഹം പറഞ്ഞതുപോലെയല്ല. [11 a.m.] ഒരു ഒഫൻസിൽ ഫൈൻ ഇട്ടുകൊണ്ട് അല്ലെങ്കിൽ കൂടുതൽ ആക്കിനിറുത്തുകയല്ല. കോടതിവിധി വരുന്നതുവരെ ഇൻറെറിം റിലീഫ് കിട്ടേണ്ടതാണ് അതുകൊണ്ട് കണ്ടിന്യൂയിംഗ് ഒഫൻസിന് കണ്ടിന്യൂയിംഗ് പണിഷ്മെൻറ്തന്നെ വയ്ക്കണം. അതുകൊണ്ട് മൂലനിയമത്തിലെപോലെ വ്യവസ്ഥ ഉൾപ്പെടുത്തിയാൽ മാത്രമേ മുതലാളിമാർക്ക് പൂർണ്ണമായ ശിക്ഷകൊടുക്കാനുള്ള നടപടികളും എടുക്കാൻ സാധിക്കുകയുള്ളു എന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽ ഞാൻ പെടുത്തുകയാണ്.

സർ, അതുകൊണ്ട് ഇതിന്റെ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യങ്ങളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾ നടക്കണമെന്നുണ്ടെങ്കിൽ ഞാൻ ഈ പറഞ്ഞപോരായ്മകൾ നികത്തി അതിനാവശ്യമായ ഭേദഗതികൾ വരുത്തി ഈ നിയമം പാസാക്കിയെടുക്കാൻ തയ്യാറാകണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ശ്രീ. കെ. സി. വാമദേവൻ: സർ, തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളും പരിഹരിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ മാനേജുമെൻറിന്റെ നിസ്സഹകരണം കൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉണ്ടാകുന്ന വൈഷമ്യങ്ങളും ദൂരീകരിക്കുക എന്ന സദുദ്ദേശത്തോടുകൂടിയാണ് ഈ അമൻറുമെൻറു കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നത്. പക്ഷെ, ഈ ഉദ്ദേശം സാധിതപ്രായമാകണമെങ്കിൽ ഒന്നുരണ്ടു ഭേദഗതികളും കൂടി വേണ്ടിയിരിക്കുന്നു എന്നാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം.

ഒന്നു, ഈ ഭേദഗതിയനുസരിച്ച് അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ റഫർ ചെയ്താൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനിൽ തീരുമാനമുണ്ടാകുന്നതുവരെ മാത്രമേ ഈ റിലീഫിന് തൊഴിലാളികൾക്ക് അർഹതയുള്ളൂ. അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ വിട്ടുകിട്ടാൻ തന്നെ പല പ്രൊസീഡിയറുകളുണ്ട്. പല തവണ നോട്ടീസ് കൊടുക്കും. ഒരു പ്രാവശ്യം പോലും ഹാജരാകാതിരിക്കുകയും ഒടുവിൽ ഹാജരായാൽ തന്നെ ന്യായമായ, നിയമപരമായ ഒത്തുതീർപ്പിന് യോജിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ കൺസിലിയേഷൻ മെഷിനറിക്ക് വളരെയേറെ നടപടിക്രമങ്ങളുണ്ട്. നിലവിലിരിക്കുന്ന സാഹചര്യമനുസരിച്ച് ഈ നടപടിക്രമങ്ങളും പാലിച്ചേ പറ്റൂ. ആദ്യം തന്നെ കൺസിലിയേഷൻ കാൺഫറൻസ് വേണമെന്നില്ല. കൺസിലിയേഷൻ സ്റ്റെപ്സ് എടുക്കണമെന്നില്ല. അനുരജ്ഞന സംഭാഷണത്തിനു വിളിക്കുന്നു. അത് നിയമപരമായ കൺസിലിയേഷൻ പ്രൊസീഡിംഗ്സ് അല്ല. അനുരജ്ഞന സംഭാഷണം പരാജയപ്പെടുമ്പോഴാണ് തൊഴിൽത്തർക്കനിയമത്തിന്റെ പരിധിക്കകത്തുള്ള കൺസിലിയേഷൻ മെഷിനറി വരുന്നത്. പലതവണ നടക്കുന്ന കൺസിലിയേഷൻ കാൺഫറൻസുകളും പരാജയപ്പെട്ടാൽ സെക്ഷൻ 12 (4) അനുസരിച്ച് റിപ്പോർട്ട് ഗവൺമെൻറിലേക്ക് അയക്കുന്നു. ഗവൺമെൻറിനു വേണമെങ്കിൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടാം, അല്ലെങ്കിൽ ക്ലോസുചെയ്യാം. ഇതുപോലെ ധാരാളം കേസുകളും ഉണ്ട്. അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടാൻ പ്രൊപ്പർ കേസാണെന്നു ഗവൺമെൻറിനു ബോധ്യമാകണം. അങ്ങനെ ബോധ്യമാകുന്നത് പലപ്പോഴും ആ തീരുമാനമെടുക്കുന്ന ആളിന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അതോറിട്ടിയുടെ വിവേചനാധികാരത്തിനു വിധേയമായാണ്. ഗവൺമെൻറുതന്നെ കക്ഷിയായ, ഗവൺമെൻറുതന്നെ മാനേജുമെൻറിന്റെ ഭാഗത്തുള്ള ഒട്ടനവധി കേസുകളും അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു റെക്കമെൻറുചെയ്തു വരുന്ന കേസ്സുകളുംപോലും ലേബർ സെക്രട്ടേറിയറ്റ് ഒരു കാരണവശാലും അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുന്നില്ല. ഗവൺമെൻറ് അവിടെവച്ച് അത് ക്ലോസുചെയ്യുന്നു. അതുകൊണ്ട് ഈ ബില്ലിന്റെ ഒബ്ജക്ട്സ് ആൻറ് റീസൺസിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന മാനേജുമെൻറിന്റെ നിസ്സഹകരണം കൊണ്ട്, ദുർവാശി കൊണ്ട് തൊഴിൽതർക്കങ്ങളിൽ തീരുമാനമുണ്ടാക്കാൻ വൈഷമ്യം ഉണ്ടാകുമ്പോഴും തൊഴിലാളികൾക്ക് എന്തെങ്കിലും ആശ്വാസം നൽകുക എന്നുള്ള ഉദ്ദേശമാണ് നടപ്പിലാക്കേണ്ടതെങ്കിൽ എന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ നിയമവിധേയമായ, നിയമപരമായ കൺസിലിയേഷനു വിളിക്കുന്ന അന്നുമുതൽ അന്ത്യ തീരുമാനമുണ്ടാകുന്നതുവരെ ഈ റിലീഫ് കിട്ടണം. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിന്റെ പരിധിക്കകത്തുള്ള കൺസിലിയേഷൻ സ്റ്റെപ്സ് ആരംഭിക്കുന്നത് അന്നുമുതൽ അതിൻമേൽ ഒരു അവസാന തീരുമാനം കൺസിലിയേഷൻ ലവലിലോ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനിലോ ഉണ്ടാകുന്നതുവരെ മുഴുവൻ കാലത്തും ഈ ഇൻറെറിം റിലീഫ് കൊടുക്കണം.

അതുപോലെതന്നെ അഡ്ജൂഡിക്കേഷന്റെ തീരുമാനം എന്തായാലും ആ തീരുമാനമനുസരിച്ച് എന്തെങ്കിലും കാമ്പൻസേഷൻ തൊഴിലാളികൾക്ക്

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

എലിജിബിലിറ്റി ഉണ്ടെങ്കിൽ പോലും ഇടക്കാലത്തേക്ക് കൊടുക്കുന്ന ഇൻറെറിം റിലീഫ് ആ തുകയിൽ നിന്ന് അഡ്ജസ്റ്റു ചെയ്യാൻ പാടില്ലായെന്നാണ് എൻെറ അഭിപ്രായം.

അതുപോലെതന്നെ ഏതെങ്കിലും കാരണവശാൽ Section 12–(4) വകുപ്പനുസരിച്ച് കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസർ അവരുടെ പരിശ്രമം പരാജയപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു അതുകൊണ്ട് അഡ്ജൂഡിക്കേഷന് വിടേണ്ടതാണ് എന്ന റിപ്പോർട്ട് ഗവൺമെൻറിലേയ്ക്ക് അയച്ച് അതു ഗവൺമെൻറിലേയ്ക്കു കിട്ടിക്കഴിഞ്ഞ് അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിട്ടില്ലെങ്കിൽ പോലും ഈ ഇൻറെറിം റിലീഫ് ലഭിക്കാൻ തൊഴിലാളികൾക്ക് അർഹതയുണ്ടാകണം എന്ന രീതിയിൽ ഇതു ഭേദഗതി ചെയ്യണമെന്നാണ് എനിക്കു പറയാനുള്ളത്.

ശ്രീ. സി. എ. കുര്യൻ: സർ, ഈ ബില്ലിനെ ഞാൻ പിൻതാങ്ങുന്നു. നമ്മുടെ ഭാരതത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടെ നേരെ ഒട്ടാകെ ഒരു കടന്നാക്രമണം നടത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഇന്നത്തെ കാലഘട്ടത്തിൽ വേണം ഈ ബില്ലിൻെറ പുരോഗമന സ്വഭാവം നമ്മൾ പരിശോധിക്കേണ്ടത്. ഈ ബില്ലിൽ പല കാര്യങ്ങളുമുണ്ട്. തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളും തൊഴിലുടമകളുടെ നിസ്സഹകരണം കൊണ്ട് തീർക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെന്ന് ഈ ബില്ലിൻെറ ആമുഖത്തിൽ പറയുന്നു. സർ, നമ്മുടെ ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറ് കഴിഞ്ഞ കുറെ നാളുകളായി പ്രശ്നങ്ങൾ തീർക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ വേണ്ടത്ര പുരോഗതി കൈവരിച്ചിട്ടില്ലെന്നാണ് എനിക്ക് തോന്നുന്നത്. ഇപ്പോൾ പുതുതായി മൂന്നു ജോയിൻറ് ലേബർ കമ്മീഷണറൻമാരുണ്ട്. അപ്പോൾ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരുടെ കുറവുകൊണ്ടല്ല, ഒരു തൊഴിലാളി പ്രവർത്തകൻ എന്നുള്ള നിലയിൽ എനിക്കും എന്നെപ്പോലുള്ളവർക്കും പലപ്പോഴും അനുഭവപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത് നമ്മുടെ ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുന്നകാര്യത്തിൽ വേണ്ടത്ര ശുഷ്കാന്തി കാണിക്കുന്നില്ലെന്നാണ്. സർ, ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിലെ പല ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരും റിട്ടയർ ചെയ്തതിനുശേഷം സ്വകാര്യ കമ്പനികളിൽ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരായി പോകുന്നു. നിയമം മുഖാന്തിരം അതൊക്കെ തടയാൻ കഴിയുമോയെന്നു പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ്. ഏതായാലും ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർക്ക് വേണ്ടത്ര അധികാരം ഇല്ലാത്തതുകൊണ്ടാണ് തൊഴിലാളികളുടെ ന്യായമായ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് പരിഹാരമുണ്ടാക്കാൻ കഴിയാത്തതെന്ന് പരക്കെ ആക്ഷേപമുണ്ട്. ഞാൻ മനസിലാക്കിയിട്ടുള്ളത് സമീപകാലത്ത് ആന്ധ്രയിൽ പോലും അവിടത്തെ ഗവൺമെൻറ് കൺസിലിയേഷൻ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർക്ക് കൺസിലിയേഷനു ഹാജരാകാൻ പാർട്ടിയെ സമൻചെയ്യാൻ അധികാരം കൊടുത്തിട്ടുണ്ട്. മുൻതൊഴിൽവകുപ്പു മന്ത്രിയും ഇങ്ങനെ ഒരു നിയമം ഇവിടെയും ഉണ്ടാക്കുന്ന കാര്യത്തെക്കുറിച്ച് ഗൗരവമായി ആലോചിക്കാമെന്നു ഈ സഭയ്ക്ക് ഉറപ്പു നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ലേബർ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ കൺസിലിയേഷനു, കോൺഫറൻസിനു വിളിച്ചാൽ തിരിഞ്ഞു നോക്കാതെ ഉടമകളും ഞങ്ങളുടെ ജില്ലയിലാണെങ്കിൽ ഒരു ഹെഡ്കോൺസ്റ്റബിളും വിളിച്ചാൽ പോകും. ഒരു സബ് ഇൻസ്പെക്ടർ വിളിക്കുന്നു എന്നു പറഞ്ഞാൽ ഓടും. പ്രശ്നം തീരുന്നു. അപ്പോൾ പോലീസുകാരൻെറ അധികാരത്തെ ഭയന്നുകൊണ്ട് പലപ്പോഴും ഉടമകളും ന്യായമായ പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കാൻ തയ്യാറാകുന്നു. അതുകൊണ്ട് നമ്മുടെ ലേബർ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർക്ക് വേണ്ടത്ര അധികാരം നിയമം മുഖേന ഉണ്ടാക്കിക്കൊടുക്കേണ്ടതു വളരെ അത്യാവശ്യമാണ്.

മറ്റൊരുകാര്യം എനിക്ക് പറയാനുള്ളത് കേരളത്തിലെ പൊതുവായ നയം കൂടിയാലോചനവഴി പ്രശ്നം പരിഹരിക്കണമെന്നുള്ളതാണ്.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

തൊഴിലാളികളും കോടതിയിൽപോയി കേസു ജയിച്ചിട്ടുള്ള അനുഭവം വളരെ ദുർലഭമാണ്. എനിക്കറിയാം. കല്പാർ വട്ടയാറ്റിൽ ഒരു ഫ്ലേം എസ്റ്റേറ്റിലെ തൊഴിലാളികളെ കൂട്ടത്തോടെ ഡിസ്മിസ് ചെയ്തു. ലേബർ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ കോൺഫറൻസിനു വിളിച്ചു. ഹൈക്കോടതിയിൽ നിന്നും ഒരു ഇഞ്ചംഗ്ഷൻ ഉത്തരവു കിട്ടി ''ഡിസ്മിസ് ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളികളികളും അവരുടെ സ്നേഹിതൻമാരും എസ്റ്റേറ്റിന്റെ പ്രവർത്തനത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്തരുത്'' എന്ന്. ഇതാണ് കോടതിയിൽ നിന്നുണ്ടാകുന്ന അനുഭവം. പലപ്പോഴും തൊഴിലാളികൾക്ക് കോടതിയിൽ വാദിക്കാനുള്ള സൗകര്യമില്ല. സാമ്പത്തികമായ ശേഷിയില്ല. അതു കൊണ്ടാണ് മുൻതൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രി ഈ സഭയ്ക്ക് ഉറപ്പു നൽകിയത് തൊഴിലാളികളുടെ കേസുകൾ ലേബർ കോടതികളിലും ട്രിബ്യൂണലിലും പോകുന്ന അവസരത്തിൽ അവർക്ക് സൗജന്യ നിയമസഹായം നൽകുന്ന കാര്യം ആലോചിക്കാമെന്ന്. ഈ ബിൽ നിയമമായിക്കഴിഞ്ഞശേഷം കേസുകൾ കോടതിയിൽ പോകുമ്പോൾ കേസ് നടത്തുന്നതിന് ഗവൺമെൻറ് തന്നെ വക്കീലൻമാരെ നിയമിക്കുകയും ഫീസ് കൊടുക്കുകയും ചെയ്തെങ്കിൽ മാത്രമേ സൗജന്യനിയമസഹായം എന്നതിന് ശരിയായ അർത്ഥം കിട്ടുകയുള്ളൂ. സർ, നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ പല സ്ഥാപനങ്ങളും ലാക്കൗട്ട് ചെയ്തിരിക്കുകയാണ്. പീരുമേടു താലൂക്കിൽ മുറിക്കുടി എസ്റ്റേറ്റിലുള്ള ഇരുന്നൂറമ്പതോളം തൊഴിലാളികൾ കഴിഞ്ഞ ഡിസംബർമാസം മുതൽ പട്ടിണിയിലാണ്. സ്വകാര്യ ഉടമകൾ അവരുടെ എസ്റ്റേറ്റുകളോ സ്ഥാപനങ്ങളോ ലാക്കൗട്ടു ചെയ്താൽ അവ പിൻവലിക്കണമെന്ന് ശക്തിയായി ആവശ്യപ്പെടാൻ ഈ നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ഇല്ലെന്നാണ് ഞാൻ മനസ്സിലാക്കിയിട്ടുള്ളത്. ഈ കാര്യത്തിൽ സ്വകാര്യ ഉടമകളോടു ഗവൺമെൻറ് പക്ഷപാതം കാണിക്കുന്നതു ശരിയല്ല. ഈ രാജ്യത്ത് ഏറ്റവും കൂടുതൽ ലാക്കൗട്ട് നടത്തുന്നതും പണിമുടക്കു നടത്താൻ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നതും സ്വകാര്യ ഉടമകളാണ്. അവരെ സംരക്ഷിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള നടപടി തിരുത്തണമെന്നാണ് ഞാൻ ഗവൺമെൻറിനോടാവശ്യപ്പെടുന്നത്.

മറ്റൊരു കാര്യം പറയാനുള്ളത് നമ്മുടെ ആർബിട്രേഷൻ ബോർഡുകളെ സംബന്ധിച്ചാണ്. അവയുടെ പ്രവർത്തനമെന്താണെന്ന് നമുക്കറിയാം. ഒരു കേസ് ലേബർ കോടതിയിലും ഒട്രെബ്യൂണലിലുമൊക്കെ പോയിക്കഴിഞ്ഞാൽ രണ്ടുമുതൽ മൂന്നരക്കൊല്ലം വരെ എടുക്കും എന്നാണ് ഞങ്ങളുടെ അനുഭവം. ഈ നിയമമനുസരിച്ച് പുറത്തുനിൽക്കുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് ആറുമാസം എന്തെങ്കിലും ഇടക്കാലാശ്വാസം കിട്ടും. ഇന്നത്തെ സ്ഥിതിയിൽ ആറുമാസം കൊണ്ട് കേസ് തീരുമാനമാകുകയില്ല. ഈ ആറുമാസം ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുന്നതുവഴി തൊഴിലാളിക്ക് യാതൊരു പ്രയോജനവും ലഭിക്കുന്നില്ല. അതുകൊണ്ട് ആറുമാസം എന്നു വ്യക്തമായി നിർദ്ദേശിക്കാതെ കേസിന്റെ തീരുമാനം വരുന്നതുവരെ എന്നാക്കണം.

മറ്റൊരു കാര്യം പറയാനുള്ളത് പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവീസിനെക്കുറിച്ചാണ്. സർ, കൂട്ടായ വിലപേശലിനുള്ള എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങൾക്കും വഴി തുറന്നിട്ടിരിക്കുന്ന ഒരു ഗവൺമെൻറാണിത്. അതുകൊണ്ട് പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവീസിന്റെ കാര്യത്തിൽ എതിരാളിക്ക് ഒരു അപവാദം പറയാനുള്ള അവസരം ഗവൺമെൻറ് ഉണ്ടാക്കരുത്. അക്കാര്യം ശ്രദ്ധിക്കണം. ഈമാതിരിയുള്ള നിയമങ്ങളെല്ലാം ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ളത് തൊഴിലാളികളുടെ നില മെച്ചപ്പെടുത്താൻ വേണ്ടിയാണ്. പക്ഷേ കഴിഞ്ഞ കുറെക്കൊല്ലങ്ങളായി നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് നിരവധി പ്രശ്നങ്ങൾ പെൻറിംഗിലാണ്. ലേബർ കമ്മീഷണറുടെ നിലവാരത്തിൽ വിളിച്ചുകൂട്ടിയ കോൺ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഫറൻസുകളും തന്നെ അഞ്ചും എട്ടും പത്തും മാസങ്ങളായിട്ടും തിരിഞ്ഞു നോക്കാത്തവ ഉണ്ട്. അതുകൊണ്ട് സ്വകാര്യ ഉടമകളും ലാക്കൗട്ടും മറ്റും നടത്തുന്നതിന് അവസരം കൊടുക്കത്തക്ക രീതിയിലുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കരുത്. വ്യവസായബന്ധബില്ലിനെക്കുറിച്ചുകൂടി ഒരുവാക്കു പറഞ്ഞു കൊള്ളട്ടെ. കേരളാ ഗവൺമെന്റിനും തൊഴിൽകാര്യമന്ത്രിക്കും ഏറെറവും പുരോഗമനപരമായ രീതിയിലുള്ള ഒരു പുതിയ വ്യവസായബന്ധ ബിൽ കൊണ്ടുവരാനുള്ള സാഹചര്യമുണ്ട്. അതിനു തടസ്സമായി കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിലൊക്കെ പറഞ്ഞിരുന്നത് കേന്ദ്രത്തിലെ വ്യവസായബന്ധ ബില്ലാണ്. ആ വ്യവസായബന്ധബില്ലിനെ ആരൊക്കെ പിന്താങ്ങിയാലും ശരി അതുകൊണ്ടുവന്ന ഗവൺമെന്റിനെ ആരൊക്കെ പിന്താങ്ങിയാലും ശരി ഇൻഡ്യയിലെ സംഘടിതതൊഴിലാളിവർഗ്ഗം അതിനെതിരായി ഒന്നിച്ചണിനിരന്ന് ആ ബില്ലിനെ കുഴിച്ചുമൂടിയ കഥ നമുക്കറിയാം. പല രംഗങ്ങളിലും മാതൃകകാണിച്ചിട്ടുള്ള ഈ ഗവൺമെന്റ് കേരളത്തിനു മാത്രമായി പുരോഗമനപരമായ ഒരു വ്യവസായബന്ധബിൽ കൊണ്ടുവരണമെന്നഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

(Sri T. M. Jacob in the Chair)

ശ്രീ. പി. ആർ. ഫ്രാൻസിസ്: സർ, 1947-ലെ തൊഴിൽത്തർക്ക നിയമത്തിന് ഒരു ചെറിയ ഭേഗതികൊണ്ടുവന്നിരിക്കുകയാണ്. ഇക്കാര്യത്തിൽ ഗവൺമെൻറിനേയും തൊഴിൽകാര്യമന്ത്രിയേയും ഞാൻ അഭിനന്ദിക്കുന്നു. ഇന്നു നിരവധി കേസുകളും അഡ്ജൂഡിക്കേഷനും ആർബിട്രേഷനും വിട്ടിട്ടുണ്ട്. അഞ്ചും ആറും കൊല്ലങ്ങളായി തീരുമാനമാകാതെ തൊഴിൽക്കോടതികളിൽ കെട്ടിക്കിടക്കുന്ന കേസുകളുമുണ്ട്. പല തർക്കങ്ങളും കൺസിലിയേഷൻ ശ്രമങ്ങളും മറ്റും പരാജയപ്പെട്ടശേഷം അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുമ്പോഴത്തന്നെ കൊല്ലങ്ങളും കഴിയാറുണ്ട്. അതിനുശേഷവും അഞ്ചും ആറും കൊല്ലങ്ങളും നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന കേസുകളുമുണ്ട്. ഈയവസരത്തിൽ പുറത്തുനിൽക്കേണ്ടിവരുന്ന തൊഴിലാളി പലപ്പോഴും അടിയറ പറയുന്ന സ്ഥിതിവിശേഷവും നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. അതിൽ നിന്നു രക്ഷപെടുന്നതിനും തൊഴിലാളിക്കൊരു സഹായം കിട്ടുന്നതിനും വേണ്ടിയാണ് ഗവൺമെൻറ് ഈ ഭേഗതിബിൽ കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നത്. തർക്കം തീർന്ന് തീരുമാനമാകുന്നതുവരെ തൊഴിലാളിക്കു സഹായം കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ഭേഗതികൂടി കൊണ്ടുവരണമെന്നാണെന്റെ അഭ്യർത്ഥന. അതുപോലെതന്നെ തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളും ആർബിട്രേഷനു വിടണമെങ്കിൽ മാനേജുമെൻറിന്റെയും തൊഴിലുടമയുടെയും സഹകരണം ആവശ്യമാണെന്നുള്ള നിബന്ധന മാറേറണ്ടിയിരിക്കുന്നു. പ്രശ്നം ആർബിട്രേഷനു വിട്ടുകൊടുക്കേണ്ടതാണെന്ന് ഗവൺമെൻറിനും തൊഴിലാളിക്കും തോന്നിക്കഴിഞ്ഞാൽ മാനേജുമെൻറിന്റെ അനുവാദമില്ലാതെതന്നെ വിട്ടുകൊടുക്കുന്നതിനുള്ള നിയമമുണ്ടാക്കണം. അതുപോലെതന്നെ കൺസിലിയേഷൻ യോഗങ്ങളും വിളിച്ചുകൂട്ടുമ്പോഴും തൊഴിലാളിയുടെയോ മാനേജുമെൻറിന്റേയോ പ്രതിനിധികളും വരാതിരുന്നതു കാരണം അവ പരാജയപ്പെട്ടാൽ വാറണ്ടയച്ച് അവരെ വിളിച്ചുവരുത്തുന്നതിനുള്ള ഏർപ്പാടുകൂടി ഉണ്ടാക്കണം. സർ, ഡൊമസ്റ്റിക് എൻക്വയറി വലിയൊരു ശാപമായിട്ടാണ് തൊഴിലാളികൾക്കനുഭവപ്പെടുന്നത്. ഡൊമസ്റ്റിക് എൻക്വയറിയുടെ പേരിൽ പുറത്തുനിൽക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കും കൂടി ഈ ആനുകൂല്യം കൊടുക്കണം. ഒരു വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ആളുകളുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമുള്ള ഒരു വിഷമതയായിത്തീർന്നിരിക്കുകയാണ് ഈ ഡൊമസ്റ്റിക് എൻക്വയറി. അതുകൊണ്ട് ഡൊമസ്റ്റിക് എൻക്വയറി നടത്തുമ്പോൾ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്നും ഒരു വക്കീലിനെവച്ചു വാദിക്കാനുള്ള അവസരം കൊടുക്കണം. മാത്രവുമല്ല അവസാനമായി തീരുമാനമെടുക്കുമ്പോഴും ജില്ലാ ലേബർ ആഫീസറുടെ അംഗീകാരവും വേണം എന്ന നിബന്ധന ഉണ്ടാക്കേണ്ടതും അത്യാവശ്യമാണ്. സർക്കാർ നേരിട്ടു നടത്തുന്ന വ്യവസായമേഖലയിലായാലും തൊഴിലാളി പുറത്തു നിൽക്കുകയാണെങ്കിൽ ആ കേസുകളും അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടുമ്പോഴും അവർക്കും കൂടി ഈ ആനുകൂല്യം കിട്ടത്തക്കവിധത്തിൽ ഭേദഗതിവരുത്തേണ്ടതാണെന്നു കൂടി അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് എന്റെ വാക്കുകളും അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

ശ്രീ. എ. വി. താമരാക്ഷൻ: സർ, കേരളത്തിലെ സംഘടിത തൊഴിലാളികളും തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളും ദീർഘകാലമായി ഉന്നയിച്ചിരുന്ന ഒരു ആവശ്യമാണ് ഇന്ന് ഈ ഭേദഗതി നിയമം അവതരിപ്പിച്ച് നടപ്പിലാക്കാൻ പോകുന്നത്. ഇവിടെ സംസാരിച്ച പല ബഹുമാനപ്പെട്ട അംഗങ്ങളും തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളും ലേബർക്കോടതികളിലും ഇൻഡസ്ട്രിയിൽ ട്രൈബ്യൂണലുകളിലും അയയ്ക്കുമ്പോഴുണ്ടാകാവുന്ന കാലതാമസത്തെപ്പറ്റി സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. സർ, ഒരു സംഭവം ഈ അവസരത്തിൽ പരാമർശിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കുമെന്നു തോന്നുകയാണ്. സർ, ആലപ്പുഴയിൽ 200-ൽപ്പരം തൊഴിലാളികളും പണിയെടുക്കുന്ന ഒരു വ്യവസായസ്ഥാപനമാണ് സൗത്ത് ഇൻഡ്യാ റബർ ഫാക്ടറി. 1959-ൽ അഞ്ചുകൊല്ലക്കാലത്തേക്ക് ഉണ്ടാക്കിയ ദീർഘകാല ഐക്യം 1964-ൽ കാലാവധി പൂർത്തീകരിച്ചപ്പോഴും തൊഴിലാളി സംഘടനകളും പുതിയ എഗ്രിമെന്റ് ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി മാനേജുമെന്റുമായി ചർച്ചകളും നടത്തി. മൂന്നു വർഷങ്ങൾക്കുശേഷം നടന്ന ഒരു സംഘട്ടനത്തിനുശേഷം 1968-ൽ തൊഴിലാളികളും ഉന്നയിച്ച ആവശ്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് റഫർ ചെയ്തു. 1959-ൽ ഉണ്ടാക്കിയ കൂലിവ്യവസ്ഥ മാറ്റണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് 1968-ൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് അയച്ച കേസിൽ 1976-ൽ ആണ് വിധി ഉണ്ടായത്. 1976-ൽ ഉണ്ടായ വിധിയിൽ 1975 മുതൽ 15 പൈസ തൊഴിലാളികൾക്ക് കൂലി കൊടുക്കണമെന്ന വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടായിരുന്നു. വീണ്ടും തൊഴിലാളികൾ ഹൈക്കോടതിയിൽ പോകുകയും ഹൈക്കോടതിയിൽനിന്ന് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് അയയ്ക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന സ്ഥിതിവിശേഷമാണുള്ളത്. 1959-ൽ ഉണ്ടാക്കിയ കൂലി വ്യവസ്ഥ മാറ്റിയെടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ആലപ്പുഴ റബർ ഫാക്ടറിയിലെ തൊഴിലാളികൾ 20 വർഷക്കാലം ലേബർക്കോടതിയിലും ട്രൈബ്യൂണലിലും അയച്ചിട്ടുപോലും ഇന്നും തീരുമാനമുണ്ടായിട്ടില്ല. ഇത്തരത്തിൽ നീണ്ടുപോകുന്ന കേസുകളോടു ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളികൾക്ക് ആശ്വാസം കൊടുക്കുന്ന നടപടിയാണ് ഈ ഭേദഗതിമൂലം ഉണ്ടാകുന്നത് എന്നുള്ളതുകൊണ്ടാണ് അതിന് നേതൃത്വം കൊടുക്കാൻ ഇടയായ സംസ്ഥാനഗവൺമെന്റിനെയും തൊഴിൽക്കാര്യ മന്ത്രിയെയും അനുമോദിക്കാൻ ഈയവസരം ഉപയോഗിക്കുന്നത്. തീർച്ചയായും കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളികൾ വളരെയേറെ പ്രതീക്ഷയോടുകൂടി കാത്തിരുന്ന ഒരു നിയമമായി ഞാൻ ഇതിനെ കാണുകയാണ്. മുഖ്യമായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാനുള്ളത്, സംസ്ഥാനഗവൺമെന്റ് ഇത്തരം നിയമനിർമ്മാണം നടപ്പിലാക്കുന്നതുകൊണ്ടുമാത്രമായി തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കപ്പെടുകയില്ലായെന്നുള്ളതാണ്. ഉള്ള നിയമങ്ങൾ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റ് ഫലപ്രദമായി നടപ്പിലാക്കുന്ന കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചുകൂടി ഈയവസരത്തിൽ ആലോചിക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചായിരുന്നാലും തൊഴിലാളി പ്രശ്നങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചായിരുന്നാലും ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റ് അതിനു പ്രതിവിധി കണ്ടുപിടിക്കുന്നത് കുറഞ്ഞുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ഞാൻ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

സൂചിപ്പിക്കുന്നത്, പല അവസരങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളും അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങളും ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിന്റെ മുമ്പാകെ ഉന്നയിക്കുമ്പോൾ ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റ് പലേ കോൺഫറൻസുകളും സംഘടിപ്പിക്കുന്നു. ആ കോൺഫറൻസുകളിൽ നിരന്തരമായി പങ്കെടുക്കാത്ത മാനേജുമെന്റുകളും ഉണ്ട്. എടുക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളും നടപ്പിലാക്കാത്ത മാനേജുമെന്റുകളും ഉണ്ട്. ഇത്തരം മാനേജുമെന്റുകളുടെ മേൽ കർശനമായ നടപടികളും എടുക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളും നിയമത്തിലുണ്ട്. ആലപ്പുഴ സൗത്ത് ഇൻഡ്യാ റബർ ഫാക്ടറിയിൽ നാലുമാസം നീണ്ടുനിന്ന ഒരു സമരം ഉണ്ടായി. ബഹുമാനപ്പെട്ട ലേബർ വകുപ്പുമന്ത്രിയുടെയും ലേബർ വകുപ്പുദ്യോഗസ്ഥൻമാരുടെയും സാന്നിദ്ധ്യത്തിൽ നാലുമാസത്തിനുശേഷം തീരുമാനമുണ്ടായി. തീരുമാനം എടുത്തിട്ട് ആറുമാസമായി എങ്കിലും നടപ്പിലാക്കിയിട്ടില്ല. ഇത്തരം തീരുമാനങ്ങളും നടപ്പിലാക്കാത്ത മാനേജുമെന്റുകളെ പ്രോസിക്യൂട്ട് ചെയ്യാൻ ഇന്നും അധികാരം ഉണ്ടായിട്ടില്ല. ഇത്തരം നിയമങ്ങളും പാസാക്കുന്നതുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കാൻ ഒക്കുകയില്ല. ഇന്ന് ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിലുള്ള അധികാരങ്ങളും ഫലപ്രദമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയുള്ള ശക്തമായ നടപടികളും സ്വീകരിക്കാൻ ഗവൺമെന്റും തൊഴിൽ വകുപ്പും സന്നദ്ധത പ്രകടിപ്പിക്കണം.

ഈ ബില്ലിലെ പ്രധാനപ്പെട്ട പോരായ്മകളും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയാണ്. ഇടക്കാല ആശ്വാസം ഏറ്റവും കൂടുതൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നത് ആറുമാസക്കാലത്തേക്കാണ്, ഞാൻ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്, സംസ്ഥാനത്ത് നടക്കുന്ന പലേ തൊഴിൽത്തർക്കകേസുകളും എട്ടും പത്തും കൊല്ലങ്ങളും നീണ്ടുപോകുന്നുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് ഈ വ്യവസ്ഥ കൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് ആശ്വാസം ഉണ്ടാകുമെന്നു തോന്നുന്നില്ല. ആറുമാസം എന്നുള്ളതുമാറ്റി ഈ അവാർഡു പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതുവരെ, ആ കാലയളവിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇടക്കാലാശ്വാസം കൊടുക്കുന്ന നടപടി ഗവൺമെന്റ് കർശനമായി സ്വീകരിക്കണമെന്ന് ഈയവസരത്തിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട ലേബർ മന്ത്രിയെ ഓർമ്മിപ്പിക്കുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയാണ്. പ്രധാനമായും ആ ഒരു ഭേദഗതി ഈ നിയമത്തിൽ വരുത്തണം. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളും ശക്തമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ലേബർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിന്റെ പ്രവർത്തനം ശക്തമാക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൂടി ഈ ബില്ലിൽ ഉൾക്കൊള്ളിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ ഇതിനെ ശക്തമായി പിന്താങ്ങുന്നു.

ശ്രീ. സേവ്യർ അറയ്ക്കൽ: സർ, ഈ ബില്ലിൽ പൊതുജനാഭിപ്രായത്തിനു വിടണമെന്നു സഭയോടു ഞാനഭ്യർത്ഥിക്കുകയാണ്. ഈ ബില്ല് അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനു രണ്ടു കാരണങ്ങളാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽ വകുപ്പ് മന്ത്രി ഇവിടെ പറഞ്ഞത്. ഒന്ന് തൊഴിലുടമകളും അനരജ്ഞനത്തിനു വഴങ്ങുന്നില്ല എന്നുള്ളതാണ്. രണ്ടാമത്തേത് തർക്കങ്ങൾ തീർക്കുന്നതിൽ കാലയളവിനെക്കുറിച്ചുള്ളതാണ്. സർ, രണ്ടും പ്രസക്തമാണെങ്കിൽത്തന്നെയും ഈ ബില്ലിൽ ആ കുറവുകളും നികത്താൻ യാതൊന്നുമില്ല എന്ന പരമാർത്ഥം മറച്ചുവച്ചിട്ടു കാര്യമില്ല. ഇവിടെ ചില ബഹുമാനപ്പെട്ട അംഗങ്ങൾ മന്ത്രിക്ക് പൂച്ചെണ്ടുകളും അർപ്പിക്കുന്നതു കണ്ടു. അതു വെറും ഉണങ്ങിയ പൂച്ചെണ്ടുകൾ മാത്രമായിപ്പോയി.

സ്റ്റേറ്റുമെന്റ് ഓഫ് ഓബ്ജക്ട്സ് ആൻറ് റീസൺസിൽ ഈ രണ്ടു കാരണങ്ങളാണ് പറയുന്നത്: "In view of this position Government were often placed in very embarassing situation in that they had

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

to refer certain disputes for adjudication to prohibit the continuance of strickes and lock-outs,....." അങ്ങനെയാണെങ്കിൽ, സ്ട്രൈക്കും ലോക്കൗട്ടും ഇല്ലാത്ത ഒരു ഡിസ്പ്യൂട്ടാണെന്നു വയ്ക്കുക. ആ ഡിസ്പ്യൂട്ടിന് ഈ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ ബാധകമാണോ എന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി പരിശോധിക്കണം. വേറെ കാരണങ്ങൾകൊണ്ട് ഡിസ്പ്യൂട്ട് റെഫർ ചെയ്താൽ ഈ നിയമം ബാധകമാകുമോ എന്ന് എനിക്ക് സംശയമുണ്ട്. അതാണ് ആദ്യമായി എനിക്ക് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാനുള്ളത്. അതിനു ശേഷം നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ വ്യവസായമേഖലയിൽ ഇന്നുകാണുന്ന അസ്വസ്ഥതയേക്കൂടി വിലയിരുത്തിക്കൊണ്ടുവേണം നാമിതിനെ കാണാൻ. ഒന്നാമത് സംസ്ഥാനത്ത് രൂക്ഷമായ തൊഴിലില്ലായ്മയുണ്ട്, 12 ലക്ഷത്തോളം തൊഴിൽരഹിതരുള്ള ഇന്നത്തെ അവസ്ഥയിൽ ഈയൊരു നിയമം കൊണ്ടുവരുന്നതുകൊണ്ട് എന്തു പ്രയോജനം നമുക്കുണ്ട് എന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതു നന്നായിരിക്കും. ഉള്ളവർക്കുതന്നെ കൂടുതൽ കൊടുക്കുക എന്ന നയമാണോ ഈ സർക്കാരിനുള്ളത്. നേരെമറിച്ച് ഒന്നുമില്ലാത്തവന് എന്തെങ്കിലും നൽകുന്നതിനുവേണ്ട സംവിധാനമുണ്ടാക്കിക്കൊണ്ട് ഈ മേഖലയിൽ സുരക്ഷിതത്വം നൽകാൻ സർക്കാർ മുന്നോട്ടു വന്നിട്ടുണ്ടോ, എന്ന് ഈ ബില്ലിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ പരിശോധിക്കുന്നതു നന്നായിരിക്കും. ഈ ബിൽ മുതലാളികളെ തലകുനിപ്പിക്കാനാണെന്നും അതിനു കരുത്തുള്ള തൊഴിൽവകുപ്പു മന്ത്രിയാണെന്നുമെല്ലാം പറയുന്നതു കേട്ടു. തൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രിയുടെ കരുത്തിനെ ഞാൻ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നില്ല. പക്ഷേ അതിരൂക്ഷമായിട്ടുള്ള തൊഴിലില്ലായ്മ പ്രശ്നത്തിന് ഇങ്ങനെയുള്ള നിയമങ്ങൾ എത്രമാത്രം പ്രേരകമാവും എന്നു നാം പരിശോധിക്കണം.

ഈ ബില്ലിലെ പ്രൊവിഷനുകളെക്കുറിച്ച് മറ്റൊന്നു പറയാനുണ്ട്. എന്നാണ് ഇത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നത്? ക്ലാസ് 1-ൽ അതിനെപ്പറ്റി ഒന്നും പറഞ്ഞിട്ടില്ല.

1. *Short title and extent.*—(1) This Act may be called the Industrial Disputes (Kerala Amendment) Act, 1979.

(2) It extends to the whole of the State of Kerala.

പക്ഷേ എന്ന് പ്രാബല്യത്തിൽ വരും? അതിനെക്കുറിച്ച് ഒന്നും നിയമത്തിൽ പറഞ്ഞു കാണുന്നില്ല.

10 ബി-യെക്കുറിച്ച് ഇവിടെ ബഹുമാനപ്പെട്ട മെമ്പർമാർ പറഞ്ഞുകഴിഞ്ഞു. ഞാൻ കൂടുതലായി ഒന്നും പറയുന്നില്ല. 10 ബി (1)-ൽ പറയുന്നതു നോക്കുമ്പോൾ (എ), (ബി), (സി) ഇവ തമ്മിൽ പൊരുത്തക്കേട് ഇതിൽ കാണുന്നു. അതിൽ പറയുന്നത് ഇതാണ്: "Where an industrial dispute has been referred by the State Government to a Labour Court or Tribunal under sub-section (1) of section 10 and if, in the opinion of that Government, it is necessary or expedient so to do for securing the public safety or convenience or the maintenance of public order or supplies and services essential to the life of the community....."

(അതിനെക്കുറിച്ച് ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി പറഞ്ഞു: ഞാൻ കൂടുതൽ പറയുന്നില്ല.)

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഇവിടെ നാലു കാരണങ്ങളാണ് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്.

(1) Securing the public safety (2) Convenience (3) Maintenance of public order (4) Supplies and services essential to the life of the community. ഇങ്ങനെയൊരാവശ്യം നേരിടുന്നില്ല എന്നു വയ്ക്കുക. അങ്ങനെയാണെങ്കിൽ ഈ നിയമം ആ ഡിസ്പ്യൂട്ടിനു ബാധകമാണോ? ഇത് ഒരു വിഭാഗം സമ്പന്നത്തൊഴിലാളിവർഗ്ഗത്തെ പരിപോഷിപ്പിക്കാൻ വേണ്ടിയാണോ എന്നു ഞാൻ സംശയിക്കുകയാണ്. ഉദാഹരണത്തിന് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിലെയും കെ. എസ്. ആർ. ടി. സി. യിലെയും തൊഴിലാളിവർഗ്ഗത്തിനുവേണ്ടിയാണോ ഇത്?

പിന്നെ പറയുന്നു: for maintaining employment. ഇതു എങ്ങനെയാണെന്നു പിടികിട്ടുന്നില്ല. മുതലാളിമാർക്ക് അവരുടേതായ അവകാശങ്ങൾ ഭരണഘടനയിൽ പറയുന്നുണ്ട്. ആ വ്യവസ്ഥകളുണ്ടായിരിക്കെ ഈ സർക്കാർ വിചാരിച്ചാൽ, നിലവിലിരിക്കുന്ന തൊഴിൽ തുടർന്നുകൊണ്ടു പോകാൻ ഈ സർക്കാരിനു നിർബന്ധിക്കാം എന്നാണ് ഇവിടെ പറയുന്നത്. അതു വിവാദപരമായ ഒരു വിഷയമാണ്. നടക്കുന്ന കാര്യമല്ല.

'.... .....for maintaining employment or industrial peace in the establishment concerning which such reference has been made, it may, by general or special order''. എന്നു പറയുമ്പോൾ, പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസല്ലെങ്കിൽ ഈ നിയമം എത്രകണ്ട് ബാധകമാവും? പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസല്ലെങ്കിൽ അവിടെ ആ നിയമം ഉദ്ദേശിക്കുന്ന വിധത്തിൽ നടപ്പിലാക്കാൻ വേണ്ട പ്രൊവിഷൻ ഈ നിയമത്തിൽ ഇല്ല സർ ഇതാണ് രണ്ടാമതായി എനിക്കു ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാനുള്ളത്. Any money paid by an employer to any person in pursuance of any order under sub-section (1) may be deducted by that employer from out of any monetary benefit to which such person becomes entitled under the provisions of any award passed by the Labour Court or the Tribunal, as the case may be. പണം പിരിച്ചെടുക്കാൻവേണ്ടി അധികാരപ്പെടുത്തുമെന്നു പറയുന്നു. ബഹുമാനപ്പെട്ട ലേബർ മിനിസ്റ്റർ മറ്റു മെമ്പർമാരും അതിനെക്കുറിച്ച് വിശദമായി പറഞ്ഞു. ഇത് വളരെ ഗൗരവത്തോടുകൂടി പൊതുജനാഭിപ്രായമാരായേണ്ട ഒന്നാണ്. ഈ അവാർഡനുസരിച്ച് പണം കിട്ടിയില്ലെങ്കിൽ എന്തു നടപടി പ്രകാരം ഏതു സ്വത്തിൽനിന്നു പിരിച്ചെടുക്കാൻ സാധിക്കും? ഈ നിയമത്തിൽ പറയുന്ന പ്രകാരമാണെങ്കിൽ ഏതു സ്വത്ത് ആ തൊഴിലാളിക്കുണ്ടോ അതിൽനിന്ന് പിടിച്ചെടുക്കാൻ ബാധ്യതയുണ്ടാകും. സർ, തൊഴിലാളികൾക്കു മെച്ചപ്പെട്ട ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻവേണ്ടിയുള്ള നിയമമല്ല ഇതെന്നാണു ഞാൻ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നത്.

ഇനി 29 എ പരിശോധിക്കാം:

''*29A. Penalty for failure to comply with an order issued under section 10 B.*—Any person who fails to comply with any provision contained in any order made under sub-section (1) of section 10 (B), shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than six months.....'' ആറുമാസം എന്നു പറയുന്നു. തുച്ഛമായ മുതൽ മുടക്കി വ്യവസായം നടത്തുന്ന ചെറുകിട വ്യവസായികളെ ഇപ്പോഴത്തെ ധാരാളം നിയമങ്ങൾകൊണ്ട് വളരെയേറെ ബുദ്ധിമുട്ടിക്കുന്നുണ്ട്. ആറുമാസം ജയിലിലിടും എന്നുകൂടി പറഞ്ഞാൽ നമ്മുടെ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഇന്നത്തെ സാമ്പത്തികരംഗത്ത്, വ്യാവസായികരംഗത്ത് ഉണ്ടാകുന്ന പ്രത്യാഘാതങ്ങൾകൂടി അറിയണം. ഇപ്പോഴത്തന്നെ ചെറുകിട വ്യവസായമേഖല ധാരാളം ബുദ്ധിമുട്ടുകളനുഭവിക്കുന്നു. അതിന്റെകൂടെ ഈ ശിക്ഷകൂടി കൊടുക്കുകയാണെങ്കിൽ, മരിക്കാൻ കിടക്കുന്ന രോഗിക്കു നൽകുന്ന നല്ല ഒരു പാഷാണമായിരിക്കും അത്. അതുകൂടി ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽ വകുപ്പുമന്ത്രി പരിഗണിക്കണം. ഇങ്ങനെയുള്ള നിയമങ്ങൾ കൊണ്ടുവരുമ്പോൾ നിലവിലുള്ള മറ്റു നിയമങ്ങളെക്കൂടി താരതമ്യപ്പെടുത്തണം; നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്ത് ഇന്ന് നിലവിലുള്ള വ്യവസായബന്ധനിയമങ്ങൾ പരിശോധിക്കണം; സാമ്പത്തിക രംഗത്തുള്ള രൂക്ഷമായ തകർച്ച, ക്രമസമാധാനനിലയിൽ വന്നിട്ടുള്ള ശോചനീയാവസ്ഥ, രൂക്ഷമായ തൊഴിലില്ലായ്മ ഇതെല്ലാം പരിഗണിക്കണം. അതുകൊണ്ടാണ് ഇത് നിയമപുസ്തകത്തിൽ എഴുതിച്ചേർക്കുന്നതിനുമുമ്പ് (എന്നാണ് പ്രാബല്യത്തിൽ വരിക എന്നു പറഞ്ഞിട്ടില്ലല്ലോ.) പൊതുജനാഭിപ്രായം ആരായണം എന്നു ശക്തിയായി പറയുന്നത്. അടുത്തകാലത്തെങ്ങും ഇതു പ്രാബല്യത്തിൽ വരാൻപോകുന്നില്ലെന്ന വിശ്വാസമാണെനിക്കുള്ളത്. എങ്കിലും ഇത്രയ്ക്കു പ്രാധാന്യമർഹിക്കുന്ന നിയമം, പ്രത്യേകിച്ച് വ്യവസായമേഖലയെ കാര്യമായി ബാധിക്കുന്ന നിയമം, എന്ന നിലയ്ക്ക് വ്യവസായമേഖലയിൽ അനിശ്ചിതാവസ്ഥ തുടർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതുകൊണ്ട്, ഉൽപാദനം കുറഞ്ഞുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതുകൊണ്ട്, ജോലിസാധ്യത കുറഞ്ഞുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതുകൊണ്ട്, ഇതു പൊതുജനാഭിപ്രായമറിഞ്ഞശേഷമേ പ്രാബല്യത്തിൽ കൊണ്ടുവരാവൂ. ഏതു മേഖലയായാലും ശരി അങ്ങനെയാണു വേണ്ടത്. അങ്ങനെ ചെയ്യണമെന്നു വിനീതമായി അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട്, ഇതു പൊതുജനാഭിപ്രായത്തിനുവിടണമെന്ന് ഒന്നുകൂടി വാദിക്കുന്നു.

ശ്രീ. എസ്. ത്യാഗരാജൻ: സർ, ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽവകുപ്പു മന്ത്രി അവതരിപ്പിച്ച ഭേദഗതി നിയമത്തെ ഞാൻ സർവ്വാത്മനാ സ്വാഗതം ചെയ്യുകയാണ്. ഈ നിയമം ഇവിടെ അവതരിപ്പിച്ചത് വളരെയേറെ പ്രസക്തമായ ഒരു കാലഘട്ടത്തിലാണ്. നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് മുപ്പത് മുപ്പത്തിരണ്ട് വർഷങ്ങൾക്ക് മുമ്പ് പാസ്സായ തൊഴിൽത്തർക്കനിയമത്തിന് കാര്യമായ ഭേദഗതികളും ഉണ്ടാകണമെന്ന് രാജ്യത്തിന്റെ പലഭാഗത്തുനിന്നും അഭിപ്രായങ്ങൾ ഉയർന്നുവന്നു. വളരെ ദീർഘമായ അന്വേഷണവും കൂടിയാലോചനയും നടക്കുകയും ചെയ്തു. വളരെ പ്രസക്തമായ ഒരു ഭേദഗതി നിയമം കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ഈ കാര്യത്തിൽ കൊണ്ടുവരുമെന്ന് പ്രഖ്യാപിച്ചു. എന്നാൽ ഏറ്റവും അവസാനമായി തൊഴിൽത്തർക്കനിയമത്തിന് ഒരു ഭേദഗതിയെന്ന നിലയിലും സാമൂഹ്യരക്ഷാനിയമം എന്ന നിലയിലും കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് അവതരിപ്പിക്കുവാൻ ശ്രമിച്ച വ്യവസായ ബന്ധത്തിൽ നമ്മുടെ മനസ്സിലുണ്ട്. ഈ രാജ്യത്തെ സാധാരണ തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ വിലപേശലിന് കടയ്ക്കൽ കത്തിവയ്ക്കുന്ന ഒരു നിയമനിർമ്മാണത്തിനാണ് കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് രൂപം നൽകിയത്. അതുകൊണ്ടാണ് ഞാൻ പറഞ്ഞത് ഇവിടെ ഈ ബിൽ കൊണ്ടുവന്നത് പ്രസക്തമായ ഒരു കാലഘട്ടത്തിലാണെന്ന്. ഇന്ന് നമ്മുടെ രാജ്യത്തെ തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ വിലപേശലിനെ ചോദ്യം ചെയ്യുവാൻ ആരും തയ്യാറാകുമെന്ന് തോന്നുന്നില്ല. കൂടുതൽ ശക്തിപ്പെടുത്തേണ്ട ഒരു കാലഘട്ടമാണ്. ഏത് നിയമഭേദഗതി ഉണ്ടാക്കുമ്പോഴും തൊഴിലാളികളുടെ കൂട്ടായ വിലപേശലിന് ഊന്നൽ നൽകിക്കൊണ്ട് അതിനനുസൃതമായ സമീപനം എല്ലാഭാഗത്തുനിന്നും ഉയർന്നുവരണം. ഇവിടെ നേരത്തെ സംസാരിച്ച ചില സ്നേഹിതന്മാർ ഈ ബില്ലിന്റെ ചർച്ചയിൽ പ്രകടിപ്പിച്ച ആശങ്കകൾ, അവരുടെ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

മനസ്സിലിരിപ്പ് എന്താണെന്ന് വ്യക്തമാക്കുകയുണ്ടായി. എനിക്ക് ഈ സന്ദർഭത്തിൽ പറയാനുള്ളത് കൺസിലിയേഷൻ നടപടികളും ഫലപ്രദമാക്കുവാൻ മാനേജുമെൻറിന്റെ ചില നടപടികളുംമൂലം കഴിയുന്നില്ലായെന്നുള്ളതാണ്. അത് ഈ നിയമംകൊണ്ടും മാറ്റാൻ കഴിയുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നില്ല. ഡിസ്ട്രിക്ട് ലേബർ ഓഫീസറോ അതിനേക്കാളും ഉയർന്ന കൺസിലിയേഷൻ ഓഫീസറോ അനുരഞ്ജന സംഭാഷണത്തിന് നോട്ടീസ് അയച്ചാൽ അതിൽനിന്നും പിൻമാറാനാണ് മാനേജുമെൻറ് നോക്കുന്നത്. ഈ നിയമം പാസ്സാകുമ്പോഴും മാനേജുമെൻറ് കർശനമായി അനുരഞ്ജന സംഭാഷണത്തിൽ പങ്കെടുക്കണമെന്ന് പറയുന്നില്ല. അങ്ങനെ ഒഴിഞ്ഞുമാറുന്ന ആളുകളുടെ ഒരു പീനൽ നടപടി ആവശ്യമാണ്. ഈ ബില്ലുവഴി അതാണ് ചെയ്തിരിക്കുന്നത്.

ഇടക്കാലാശ്വാസത്തെക്കുറിച്ച് പറയുന്നുണ്ട്. തൊഴിലാളികളും ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലുകളിലോ, ലേബർ കോടതികളിലോ പോയി തൊഴിൽത്തർക്കത്തിന് പരിഹാരമുണ്ടാക്കിയാൽ അതുവഴി കിട്ടുന്ന ആനുകൂല്യത്തിൽനിന്നും ഇടക്കാലാശ്വാസമായി കൊടുക്കുന്ന തുക ഈടാക്കണമെന്ന് പറയുന്നതിൽ വലിയ നീതിയില്ല. ന്യായമായി അനുരഞ്ജനശ്രമത്തിന് ഗവൺമെൻറ് ഏർപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന മെഷീനറി ഉപയോഗിച്ച് മാനേജ്മെൻറിനും തൊഴിലാളികൾക്കും അവരവരുടെ കാര്യങ്ങൾ വിശദീകരിച്ച് ചർച്ചചെയ്ത് കൂട്ടായ തീരുമാനമെടുക്കുവാനുള്ള വ്യവസ്ഥ നിലനിൽക്കുമ്പോൾ അതിനെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്ന മാനേജ്മെൻറിനെതിരായ നടപടിയെടുക്കുവാൻ ഈ നിയമഭേദഗതി ഉണ്ടാകണം. തൊഴിൽത്തർക്കം തീരുമാനിക്കുവാൻ കഴിയാതെ പോകുമ്പോൾ കൺസിലിയേഷൻ ആഫീസർ ലേബർ കോടതിക്കോ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിനോ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു റഫർ ചെയ്യുന്നു. അങ്ങനെ റഫർ ചെയ്തു കിട്ടാൻ തൊഴിലാളികൾ ധാരാളം ദിവസം പണിയെടുക്കാതെ സമരം ചെയ്തോ ലോക്കൗട്ടിനെ നേരിട്ടോ ആണ് കോടതികളിൽനിന്നും ആനുകൂല്യം നേടിയെടുക്കുന്നത്. അതിൽനിന്നും റക്കവർ ചെയ്യണമോ എന്ന് ആലോചിക്കണം. സർ, ഇന്നുവരെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇല്ലാതിരുന്ന ഒരാനുകൂല്യം നാളെമുതൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കുന്നതാണ് ഈ നിയമം. ഏത് തൊഴിൽത്തർക്കവും ഗവൺമെൻറിന് അഡ്ജൂഡിക്കേഷനു വിടാൻ ഇപ്പോഴുംതന്നെ നിയമം ഉണ്ട്. എന്നാൽ ഇടക്കാലത്തേക്ക് ആനുകൂല്യം കിട്ടാൻ ഇപ്പോൾ വ്യവസ്ഥയില്ല. തൊഴിൽത്തർക്കനിയമത്തിന് കാര്യമായ ഭേദഗതി ഇനിയും ആവശ്യമാണ്. അനുരഞ്ജന സംഭാഷണത്തിൽ തൊഴിലാളികളോടൊപ്പം, മാനേജ്മെൻറിന്റെ പ്രതിനിധികളും കർശനമായും ഹാജരാകണമെന്നു പറഞ്ഞുകൊണ്ട് എന്തെങ്കിലും ഒരു വ്യവസ്ഥ കൂടി ഈ നിയമത്തിൽ ഉൾക്കൊള്ളിക്കാമായിരുന്നു. മാനേജുമെൻറിനെ നിർബന്ധമായും കോൺഫറൻസിൽ പങ്കെടുപ്പിക്കുന്നതിന് വേണ്ട നിയമവ്യവസ്ഥ ഉണ്ടാകണം.

നമ്മുടെ പൊതുമേഖലാസ്ഥാപനങ്ങളിലെ സ്ഥിതിയും ഇതുതന്നെയാണ്. പല പൊതുമേഖലാസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥവൃന്ദങ്ങളേയും കൺസിലിയേഷൻ നടപടികളിൽ പങ്കെടുപ്പിക്കുന്നതിന് നിർബന്ധിക്കണം. ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥനെ ഒരു കോൺഫറൻസിൽ പങ്കെടുക്കേണ്ടായെന്ന് തീരുമാനിച്ചാൽ അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ കഴിയും. അതുകൊണ്ട് എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളത് പൊതുമേഖലാസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരെ കൺസിലിയേഷൻ കോൺഫറൻസിൽ നിർബന്ധമായും പങ്കെടുപ്പിക്കുവാൻ കഴിയുന്ന ഒരു നിർദ്ദേശമുണ്ടാകണമെന്നുകൂടി ഈ സന്ദർഭത്തിൽ പ്രസ്താവിച്ചുകൊള്ളട്ടെ. ഇന്നലെവരെ ഇല്ലാതിരുന്ന ഒരു പുതിയ ആനുകൂല്യം കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളിവർഗ്ഗത്തിന് ഉണ്ടാകാൻ പോവുക

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

യാണ്. എങ്കിൽത്തന്നെയും ഈ നിയമത്തിൽ നിരവധി പോരായ്മകളുണ്ട്. അഡ്വാൻസ് കൊടുത്താൽ അത് എത്ര കാലത്തിനുള്ളിൽ തിരിച്ചു പിടിക്കണം എന്ന് വ്യക്തമായി തൊഴിൽത്തർക്കനിയമത്തിൽ പേമെൻറ് ഓഫ് വേജസ്സ് ആക്ടിൽ പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളത് ഈ തുക തിരിച്ച് പിടിക്കാതിരിക്കുവാൻ കഴിയുന്ന രീതിയിൽ വ്യവസ്ഥയുണ്ടാക്കണം എന്നാണ്. ഈ നിയമം കൊണ്ടുവന്ന തൊഴിൽവകുപ്പു മന്ത്രിയെ ഒരിക്കൽകൂടി അഭിനന്ദിച്ചുകൊണ്ട് എൻെറ വാക്കുകൾ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

ശ്രീ. ആർ. സുന്ദരേശൻ നായർ: സർ, ഞാൻ ഈ ബില്ലിനെ എതിർക്കുന്നില്ല. ഈ ബിൽ തൊഴിലാളി പ്രശ്നങ്ങളുടെ നേർക്ക് ഗവൺമെൻറിൻെറ രാഷ്ട്രീയ കക്ഷികളും അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള പഴഞ്ചൻ ശൈലിയുടെ ഭാഗമായി മാത്രമേ ഞാൻ കാണുന്നുള്ളു. എനിക്ക് മുൻപ് സംസാരിച്ച ശ്രീ. കുര്യൻ ഒരു വലിയ പ്രശ്നം ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു. 1947-ൽ ഉണ്ടാക്കിയ ബില്ലിന് 1979-ൽ ഒരു ചെറിയ അമൻറുമെൻറുമായി വരുന്നതിന് പകരം ഈ കാലഘട്ടത്തിൻെറ മാറ്റങ്ങൾ ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട് ഒരു പുതിയ ബില്ലുമായി ഈ സഭയിൽ വന്നിരുന്നുവെങ്കിൽ അതിൽ അഭിമാനിക്കാമായിരുന്നു. തൊഴിലാളി താൽപര്യങ്ങൾക്കെതിരെ പലപ്പോഴും കടന്നാക്രമണം ഉണ്ടാകുന്നു. ആ കടന്നാക്രമണത്തിൽനിന്നും തൊഴിലാളികളെ രക്ഷിക്കുവാൻ മൗലികമായ മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടാകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. മൗലികമായ മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടാകണമെങ്കിൽ അതിനുള്ള സമീപനം മാറണം. അതായത് ഇന്നുവരെയുള്ള ശൈലിയിൽ മാറ്റമുണ്ടാകണം. മുതലാളിമാർ തൊഴിലാളികൾക്ക് എതിരായി നിൽക്കുന്ന ഒരു ശക്തിയാണെന്നാണ് സാധാരണവയ്പ്. ഈ ബില്ലിനകത്ത് വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നതനുസരിച്ച് ഏറ്റവും വലിയ മുതലാളി ഗവൺമെൻറ് ആണ്. ഗവൺമെൻറ് നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള കോർപ്പറേഷനുകളിലേയും കമ്പനികളിലേയും ജീവനക്കാരുടെ മുതലാളി ഗവൺമെൻറ് ആണ്. ഗവൺമെൻറ് ഉടമയിലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾ പണിമുടക്കിയാൽ ഡയസ്നോൺ എന്ന ഹീന തന്ത്രം ഉപയോഗിച്ച് എത്ര ദിവസത്തെ ശമ്പളം വേണമെങ്കിലും നിഷേധിക്കുന്ന മുതലാളിയാണ് ഗവൺമെൻറ്. അങ്ങനെ എത്രദിവസം വേണമെങ്കിലും പണിമുടക്കി കൊള്ളാം. പിന്നെ തൊഴിലാളികൾ പറയുന്നത് അവർക്കെതിരായി പ്രവർത്തിക്കുന്നത് തൊഴിൽവകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ ആണെന്നാണ്. മാനേജുമെൻറിനു കൂട്ടുനിന്നുകൊണ്ട് അനുരഞ്ജന സംഭാഷണങ്ങളും ശ്രമങ്ങളും നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോയി തൊഴിലാളി താൽപര്യങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായി ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുകയുണ്ടായി.

തൊഴിലാളികളുടെ താൽപര്യത്തിനു വിരുദ്ധമായി നിൽക്കുന്ന മറ്റു പല ശക്തികളുണ്ട്. ആ ശക്തികളെ കണ്ടുകൊണ്ടുവേണം തൊഴിൽ നിയമത്തിനു ഭേദഗതി വരുത്താനും പുതിയ നിയമം ഉണ്ടാക്കാനും. തൊഴിൽ പ്രസ്ഥാനംതന്നെ നശിപ്പിക്കുന്ന ശക്തി, ഉണ്ടായ തൊഴിൽ പ്രസ്ഥാനം ഇല്ലാതാക്കുകയും, പുതിയ പുതിയ തൊഴിൽ പ്രസ്ഥാനം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അവസരം ഇല്ലാതാക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ശക്തി ഏതുതന്നെയായാലും ഏത് രാഷ്ട്രീയ കക്ഷിയായാലും ഏത് തൊഴിലാളി നേതാവായാലും തൊഴിലാളികളുടെ താൽപര്യത്തിനു വിരുദ്ധമായി നിൽക്കുന്ന ശക്തികളാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ താൽപര്യം സംരക്ഷിക്കണമെങ്കിൽ തൊഴിലാളികളുടെ നിലനിൽപ്പ് സംരക്ഷിക്കണമെങ്കിൽ ഉണ്ടായ തൊഴിൽ പ്രസ്ഥാനം നിലനിർത്തണം. അതിന് അനുയോജ്യമായ നിയമനിർമ്മാണമാണ് ഇവിടെ ഉണ്ടാക്കേണ്ടത്. തൊഴിലാളികളുടെ താൽപര്യത്തെ ആക്രമണം നടത്തുന്ന

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

മറ്റൊരു പ്രധാനപ്പെട്ട ശക്തി തൊഴിലാളി രംഗത്ത് പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്ന് അവകാശപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളും രാഷ്ട്രീയ നേതാക്കന്മാരുമാണ്. വളരെ പെട്ടെന്ന് ഈ രംഗത്ത് കടന്നുവന്നിട്ട് ഇതൊരു വരുമാനമാർഗ്ഗമാക്കുന്നവരുണ്ട്. അംബാസഡർ കാർ പോരെന്ന് പറഞ്ഞ് ഫോറിൻ കാർ നോക്കി നടക്കുന്ന തൊഴിലാളി നേതാക്കന്മാരുണ്ട്. തൊഴിലാളി സംഘടനകളെ പ്രധാനമായിട്ടും രണ്ടു രീതിയിൽ തിരിക്കാൻ കഴിയും. അവർ പ്രവർത്തിക്കുന്ന പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമൂഹ്യജീവിതവുമായിട്ടുള്ള ബന്ധത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ വില പേശൽ ശക്തിയിൽ വ്യത്യാസമുണ്ട്. ഉദാഹരണമായി ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിലെ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനം. അവർക്ക് സാമൂഹ്യജീവിതത്തെ താറുമാറാക്കാൻ വളരെ വേഗത്തിൽ സാധിക്കും. തങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലിന്റെ പ്രത്യേക സ്വഭാവംകൊണ്ട് സാമൂഹ്യജീവിതത്തെ താറുമാറാക്കാൻ കഴിയുന്നു. വലിയ വിലപേശലുള്ള തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനം നമ്മുടെ രാജ്യത്തുണ്ട്. സാമൂഹ്യജീവിതത്തെ ഉലയ്ക്കാൻ കഴിയാത്തതുകൊണ്ട് വിലപേശൽ ശക്തി കുറഞ്ഞ തൊഴിലാളിപ്രസ്ഥാനവും നമ്മുടെ രാജ്യത്തുണ്ട്. മറ്റൊരു തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തെ കൂടുതൽ സ്വാധീനശക്തിയുള്ളവയും സ്വാധീനശക്തി കുറഞ്ഞവയുമായി തരംതിരിക്കാൻ കിഴിയും. മന്ത്രിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽവരുന്ന രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനം കൂടുതൽ വിലപേശൽ രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനവും അങ്ങനെയല്ലാത്തവർ ശക്തി കുറഞ്ഞ രാഷ്ട്രീയ പ്രസ്ഥാനവുമായി വരുന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ താൽപ്പര്യത്തിന്റെ നേർക്ക് ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഏറ്റവും വലിയ കടന്നാക്രമണമാണ് സ്വാധീനശക്തി കൂടിയ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളും സ്വാധീനശക്തി കുറഞ്ഞ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളുടെ നേർക്ക് നടത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആക്രമണം. തൊഴിലാളി പ്രശ്നങ്ങളും പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള സമൂഹത്തിന്റെ വിഭവശേഷി പരിമിതമാണ്. അത് പങ്ക് വയ്ക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ രണ്ട് ശക്തികളും തമ്മിൽ മൽസരം നടക്കുന്നു. ഈ മൽസരത്തിൽ സ്വാധീനം കുറഞ്ഞ തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള പുതിയ സമീപനം ഉൾക്കൊള്ളാൻ ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിക്ക് കഴിയുമെങ്കിൽ അത് ഈ രാജ്യത്തെ തൊഴിലാളികളോട് ചെയ്യുന്ന ഏറ്റവും വലിയ സഹായമായിരിക്കും. ഇത്തരം മാറ്റം ആലോചിച്ച് ഉണ്ടാക്കേണ്ടതാണ്. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ഇവിടെ ഒരു നിയമം കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുകയാണ്. ആ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശശുദ്ധിയെ ഞാൻ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നില്ല. ഇതിന്റെ ഓബ്ജക്ട്സ് ആൻറ് റീസൺസിനകത്ത് പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾ മാത്രമല്ല ഇതിനകത്തുള്ളത്. ഇടക്കാലാശ്വാസം നൽകുകയെന്നുള്ള ഉദ്ദേശമാണ് ഇവിടെ പ്രധാനമായിട്ടുള്ളത്. അതോടൊപ്പംതന്നെ ഗവൺമെൻറ് മറ്റൊരു അധികാരം ഏറ്റെടുത്തിരിക്കുകയാണ്. ചില സർവ്വീസിനെ പബ്ലിക് സർവ്വീസായി പ്രഖ്യാപിച്ചുകൊണ്ട് അവിടെ സമരം ഇല്ലാതാക്കാനുള്ള അധികാരം കൂടി ഗവൺമെൻറ് ഏറ്റെടുത്തിരിക്കുകയാണ്. അങ്ങനെയൊരു അധികാരം കൂടി ഈ നിയമത്തിൽ കൂടി രഹസ്യമായി ഗവൺമെൻറ് ഇന്ന് കൈകടത്തിയിരിക്കുകയാണ്. അതുപോലെതന്നെ ഗവൺമെൻറ് മറ്റു രണ്ട് അധികാരങ്ങൾകൂടി ഈ നിയമത്തിൽ കൂടി കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നു.

(c) "for any incidental or supplementary matters which appear to it to be necessary or expedient for the purposes of the order": ഏതുതരത്തിലുള്ള വ്യവ്യാനവും കൊടുക്കാൻ ഗവൺമെൻറിന് കഴിയും. അതുപോലെതന്നെ ഏത് വ്യവസായ സ്ഥാപനമാണ് പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസെന്ന് നിശ്ചയിക്കേണ്ട കാര്യത്തിലും. "any industry which has been declared by the State Government to be a public utility

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

service for the purposes of this Act''. ഗവൺമെൻറിന് അനിയന്ത്രിതമായ അധികാരങ്ങൾ കൊടുക്കുന്ന വകുപ്പുകളാണുള്ളത്. ഇത് പലപ്പോഴും തൊഴിലാളികൾക്ക് ദോഷമായി വരുമെന്നുള്ള കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ല. അതുപോലെതന്നെ തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രയാസമുണ്ടാക്കുന്ന മറ്റൊരു വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. സെക്ഷൻ 2 (1) പ്രൊവൈസോയിൽ പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസായി പ്രഖ്യാപിച്ചതുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾ സമരം ചെയ്യാതെ തൊഴിൽ ചെയ്യണമെന്ന് ആജ്ഞാപിക്കാനുള്ള അധികാരം ഗവൺമെൻറിന് കൊടുത്തിരിക്കുന്നു. അവർക്ക് നൽകുന്ന ശമ്പളം, അവർക്ക് കിട്ടുന്ന ബെനിഫിറ്റ് എത്രയാണെന്ന് തീരുമാനിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം സബ് സെക്ഷൻ 'എ' അനുസരിച്ച് ഗവൺമെൻറിന് നൽകുന്നു. "Provided that no order made under this sub-section shall require any employer to observe terms and conditions of employment less favourable to the workmen than those which were applicable to them at any time within three months immediately preceding the date of the order." അവർക്ക് കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ശമ്പളത്തിൽ കുറയാതെ കൊടുക്കണമെന്നാണ് പറയുന്നത്. തൊഴിൽ ചെയ്യണമെന്ന് പറയുകയും കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ശമ്പളത്തിൽ കുറയാത്ത ഒരു തുക ശമ്പളമായി കൊടുക്കുകയും ചെയ്യണമെന്നാണ് പറയുന്നത്. സബ് സെക്ഷൻ 3 അനുസരിച്ച് "Any money paid by an employer to any person in pursuance of any order under sub-section (1) may be deducted by that employer from out of any monetary benefit to which such person becomes entitled under the provisions of any Award passed by the Labour Court or the Tribunal, as the case may be''. കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് ഒട്ടും കുറയാത്ത തുക കൊടുക്കണമെന്നാണ് വ്യവസ്ഥ. കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ശമ്പളമാണ് അവർക്ക് കൊടുക്കുന്നതെങ്കിൽ തർക്കത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കൂടുതലൊന്നുംതന്നെ ഇടക്കാലാശ്വാസമായി നൽകുന്നില്ലെങ്കിൽ തിരിച്ച് പിടിക്കാൻ പോകുന്ന തുക ഏതാണെന്ന് നിയമത്തിൽനിന്ന് മനസ്സിലാകുന്നില്ല. വർദ്ധിച്ച തുക കൊടുക്കുകയാണെങ്കിൽ വർദ്ധിച്ച തുകയാണോ പിടിക്കേണ്ടത് കൊടുക്കുന്ന ശമ്പളമാണോ പിടിക്കേണ്ടതെന്ന് ഈ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥയിൽനിന്ന് വ്യക്തമാകുന്നില്ല. ആറ് മാസം മാത്രമേ ഈ ആനുകൂല്യം തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുകയുള്ളുവെന്നാണ് വ്യവസ്ഥ. അഡ്ജൂഡിക്കേഷന്റെ തീരുമാനം നീണ്ടുപോവുകയും തൊഴിലാളികൾ പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസായതുകൊണ്ട് നിർബന്ധമായും ജോലി ചെയ്യണമെന്നും ആറുമാസത്തേക്ക് മാത്രം ആനുകൂല്യം കൊടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് ശരിയായ ഒരു സമീപനമാണെന്ന് തോന്നുന്നില്ല. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയ്ക്കോ ഈ ബില്ലിന് രൂപം നൽകിയവർക്കോ പറ്റിയ തെറ്റാണ്. അത് തിരുത്തണം. ഈ ബില്ല് പൊതുജനാഭിപ്രായത്തിന് വിട്ടില്ലെങ്കിലും തൊഴിലാളികളുടെ അഭിപ്രായം ആരാഞ്ഞിട്ട് നിയമമാക്കണമെന്ന് പറഞ്ഞുകൊണ്ട് എന്റെ വാക്കുകൾ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

(Mr. Deputy Speaker in the Chair)

തൊഴിലും ഭവനനിർമ്മാണവും മന്ത്രി (ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ): സർ, താരതമ്യേന വളരെ പ്രാധാന്യം കുറഞ്ഞ ഒരു ബില്ലാണ് അവതരിപ്പിച്ചത് എന്ന ധാരണയിലാണ് ഞാൻ ആരംഭിച്ചത്. പക്ഷേ അതിന് ജീവനും ഉണർവും ഉണ്ടാക്കിത്തന്ന എന്റെ സ്നേഹിതൻമാരോട് എനിക്ക് കടപ്പാടുണ്ട്. ഇത് സാമാന്യം ഗൗര

12 noon

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

വമുള്ള ഒരു ബില്ലാണെന്നും മറ്റ് പലവിധത്തിലുള്ള വിശേഷണങ്ങളും ഉണ്ടെന്നുമൊക്കെ പറഞ്ഞ എന്റെ സ്നേഹിതൻമാരോട് എനിക്ക് കടപ്പാടുണ്ട്. ഈ ബില്ല് അവതരിപ്പിച്ചപ്പോൾ അതിന്റെ ഉദ്ദേശങ്ങളോടൊന്നും അഭിപ്രായവ്യത്യാസമില്ലായെന്ന് പലരും പറഞ്ഞുവെങ്കിലും എന്റെ സ്നേഹിതൻ ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടിക്ക് ആ അഭിപ്രായമല്ല ഉള്ളത്. വളരെ തന്ത്രപരമായി, തൊഴിലാളികൾക്ക് എന്തോ നിഗൂഢമായി നേടികൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കൊണ്ടുവന്ന ബില്ലാണെന്നാണ് അദ്ദേഹത്തിന്റെ അഭിപ്രായം. അദ്ദേഹത്തിന്റെ അഭിപ്രായം അദ്ദേഹത്തിന്റേതുതന്നെയാണ്. അങ്ങനെയൊരു അഭിപ്രായം അദ്ദേഹത്തിനില്ലായിരുന്നുവെങ്കിൽമാത്രമേ അതിൽ അതിശയപ്പെടേണ്ടതുള്ളു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ സ്വതസിദ്ധമായ ചിന്താഗതി അത്തരത്തിലാണെന്നുള്ളകാര്യം ഞാൻ പ്രത്യേകം എടുത്തുപറയാതെതന്നെ നമുക്കൊക്കെ ഇതിനുമുമ്പ് പരിചയപ്പെടാൻ ഇടവന്നിട്ടുള്ളതാണ്. എന്തായാലും ഈ ബില്ല് അവതരിപ്പിച്ചത് തൊഴിലാളികൾക്ക് എന്തോ ആരുമറിയാതെ ചില ഗുണങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കികൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി, അതും പ്രത്യേകിച്ച് ഞാൻ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന ചില യൂണിയനുകൾക്ക് ഗുണം വരത്തക്കവിധത്തിലുള്ളതായിക്കൂടേ എന്നുള്ള ഒരു ആരോപണംകൂടി ഉണ്ടാകത്തക്കരീതിയിൽ അദ്ദേഹം പറഞ്ഞത് നിർഭാഗ്യകരമായിപ്പോയി എന്നുമാത്രമേ എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളു. ഒരു വസ്തുത, ഞാൻ പ്രതിനിധാനംചെയ്യുന്ന യൂണിയനും ഈ സംസ്ഥാനഗവൺമെന്റുമായി അത്രവലിയ ബന്ധമൊന്നുമില്ല. അതിന്റെ അപ്രോപ്രിയേറ്റ് ഗവൺമെന്റ് എന്നു പറഞ്ഞാൽ അത് സെൻട്രൽ ഗവൺമെന്റാണ്. ഞാൻ, ഇവിടെ ഇരുന്നുകൊണ്ട് ഒളിഞ്ഞ് ഒരു ഗുണവും ആ തൊഴിലാളികൾക്കുവേണ്ടി ചെയ്യാൻ സാദ്ധ്യമല്ല. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽത്തന്നെ വേണ്ടത്ര അധികാരമില്ലേ, തൊഴിലുടമ അനുരഞ്ജനത്തിന് വഴങ്ങിയില്ലായെങ്കിൽ അനുരഞ്ജനത്തിന് വഴങ്ങത്തക്കവിധത്തിലുള്ള അധികാരം കയ്യാളുന്നതിന് ഗവൺമെന്റിനു മറ്റു മാർഗ്ഗങ്ങളില്ലേ എന്ന് ചില ബഹുമാനപ്പെട്ട മെമ്പർമാർ ചോദിക്കുകയുണ്ടായി. അതിനുമുണ്ട് സർ, നമ്മുടെ രാജ്യത്തിന് ഒരു ചരിത്രം. അത് ഞാൻ സങ്കീർണ്ണമായി ഇവിടെ വിസ്തരിച്ച് സമയം കളയണമെന്ന് ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ല.

1947-ൽ വന്ന ഈ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ട്, അത് പുതുക്കി രണ്ടാമത് അവതരിപ്പിക്കണം എന്ന് ഗവൺമെന്റ് ആഫ് ഇൻഡ്യ പ്രഖ്യാപിച്ച് അവതരിപ്പിച്ചതിനുശേഷമാണ് സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റ് അത്തരത്തിലൊരു സംരംഭത്തിന് തുനിഞ്ഞത് മതിയാക്കിവച്ചത്. ഇപ്പോൾ അതിനുള്ള സാദ്ധ്യതയുമില്ല, പുതുക്കിയ ബിൽ കൊണ്ടുവരുന്നതിനുള്ള സാദ്ധ്യതയുമില്ല. 1947-ലെ വ്യാവസായികനിയമബിൽ എന്നു പറയുന്നത് കൺകറന്റ് ലിസ്റ്റിൽപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണ്. ആ കൺകറൻറ് ലിസ്റ്റിൽപെട്ടിട്ടുള്ള ബില്ലിനെ സംബന്ധിച്ചുള്ള കാര്യങ്ങൾ, അതിനകത്തുള്ള വകുപ്പുകളിൽ വ്യത്യാസം വരുത്തുമ്പോൾ കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിന്റെയും പ്രസിഡൻറിന്റെയുമൊക്കെ അനുവാദംകൂടി ലഭിച്ചതിനുശേഷമേ നമുക്ക് നടപ്പിൽ വരുത്താൻ സാധിക്കുകയുള്ളു.

ഈ കൺസിലിയേഷൻ പ്രോസസ് എന്നു പറയുന്നതുതന്നെ നിർബന്ധം കൂട്ടുതൽ ചെലുത്താൻ സൗകര്യമില്ലാത്ത ഒരു വ്യവസ്ഥിതിയാണ്. എന്റെ സ്നേഹിതൻ ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി പറയുന്നതുപോലെ അധികാരം ഉപയോഗിച്ച് തൊഴിലുടമകളെ നിർബന്ധിച്ച് കൺസിലിയേഷന് വിധേയമാക്കുന്നതും ചില കാര്യങ്ങൾ അംഗീകരിപ്പിക്കുന്നതുമൊക്കെ ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ ഇന്ന് നമ്മൾ contemplate ചെയ്യുന്ന രീതിയിലുള്ള

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

കൺസിലിയേഷൻ സ്പിരിറ്റേ ഇല്ലാതായിപ്പോകും. അതുകൊണ്ടാണ് അതിനുവേണ്ടി നിയമംകൂടാതെ ശ്രമിക്കാത്തത്. അത് ആത്മാർത്ഥമായ ഒരു അഭിപ്രായമാണ്.....

ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി: സർ, ഒരു ചോദ്യം. ഈ കൺസിലിയേഷൻ, കൺസിലിയേഷൻ ആഫീസറുടെ മുമ്പിൽ ഹാജരാകാതെ, മനഃപൂർവ്വം നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകുന്നത് കാലതാമസം വരുന്ന ഒരു ഘടകമാണ്. അതുകൊണ്ട്, നോട്ടീസ് കിട്ടിക്കഴിഞ്ഞാൽ ഹാജരാകുന്നതിന് നിർബന്ധിക്കുന്ന ഒരു ഭേദഗതി കൊണ്ടുവന്നുകൂടേ എന്നാണ് ഞാൻ ചോദിച്ചത്.

ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ: ഞാൻ പറഞ്ഞത് കൺസിലിയേഷന്റെ അണ്ടർലൈനിംഗ് പ്രിൻസിപ്പളാണ്. ഹാജരാകാതിരിക്കുന്നതിനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം തൊഴിലുടമയ്ക്കുണ്ട്. ആ സ്വാതന്ത്ര്യം നിലനിൽക്കുന്നതുകൊണ്ടാണ് ഈ അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ, രണ്ടുകൂട്ടരും നിർദ്ദേശിക്കുന്ന നിർദ്ദേശത്തിനു വഴങ്ങാതെ, ഒരു അനുരഞ്ജനത്തിനു വിധേയരാകാതെ വരുമ്പോഴാണ് നിർബന്ധമായി അഡ്ജൂഡിക്കേഷന് റഫർ ചെയ്യേണ്ടി വരുന്ന സാഹചര്യംതന്നെ ഉണ്ടാകുന്നത്. അങ്ങനെ അഡ്ജൂഡിക്കേഷന് റഫർ ചെയ്തുകഴിഞ്ഞു, അല്ലെങ്കിൽ ലേബർ കോടതിക്ക് റഫർ ചെയ്തുകഴിഞ്ഞാൽ അവിടെയും ഈ പ്രോസസ് നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകുന്നതിനുള്ള തന്ത്രങ്ങളും ഉപയോഗിക്കാൻ സാദ്ധ്യതയുള്ളതായി നമുക്ക് അനുഭവമുണ്ട്. അങ്ങനെയൊരു ചുറ്റുപാടിൽ അങ്ങനെ നീണ്ടുപോകുമ്പോൾ, നീണ്ടുപോയിക്കഴിഞ്ഞാൽ ഈ രണ്ട് കക്ഷികളിൽ ദുർബലൻ ആരാണോ അവർ വശക്കേടായി ഈ തർക്കത്തിൽനിന്ന് വിരമിച്ച്, തോറ്റ് പിന്നോടിപ്പോകുന്ന ഒരു അവസ്ഥ സംജാതമാകുന്നു എന്ന് നിരന്തരമായി ഈ കാര്യത്തിൽ ഇടപെട്ടതുകൊണ്ട് പരക്കെ അനുഭവമുണ്ടായതുകൊണ്ടാണ് ഇതുപോലുള്ള സംരക്ഷണം കൊടുക്കാനുള്ള നടപടികളും സ്വീകരിച്ചത്. അല്ലാതെ മറ്റൊരു ദുരുദ്ദേശവും ഇതിനകത്തില്ലായെന്ന് എന്റെ സ്നേഹിതൻ ശ്രീ. ദേവസ്സിക്കുട്ടിയെ അറിയിക്കാൻ ഞാൻ ഈ സന്ദർഭം ഉപയോഗിക്കുന്നു. ബലവാനായ, പണസ്വാധീനമുള്ള തൊഴിലുടമക്ക് പണസ്വാധീനമില്ലാത്ത തൊഴിലാളിയെ മറ്റ് മാർഗ്ഗങ്ങളും ഉപയോഗിച്ച് കീഴ്പ്പെടുത്താനുള്ള സൗകര്യം ഉണ്ടാക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഇത്തരം സംരക്ഷണം നിയമം മൂലം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുവേണ്ടിമാത്രമാണ് ഈ വ്യവസ്ഥ കൊണ്ടുവരാൻ ഗവൺമെൻറ് തുനിഞ്ഞത്.

ഈ വ്യവസ്ഥ, ഭേദഗതി നടപ്പിൽ വരുത്താമെന്ന് പരസ്യംചെയ്തു. പരസ്യംചെയ്ത ഒബ്ജക്ഷൻസ് കാര്യമ്പോർ ചെയ്തപ്പോൾ മലബാറിലെ നോർത്ത് മലബാർ ചേംബർ ഓഫ് കോമേഴ്സ് ആണ് പ്രധാനമായും തടസ്സവാദം കൊണ്ടുവന്നത്. മറ്റാരേയും ഈ രാജ്യത്ത് കണ്ടില്ല. ആ വാദത്തിന്റെ അതേ സ്വരത്തിലാണ് എന്റെ സ്നേഹിതൻ സംസാരിച്ചത്. അപ്പോൾ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ചിന്താരീതി, ചിന്താസരണി ഏത് രീതിയിൽ പോകുന്നു എന്നുള്ളകാര്യത്തെസംബന്ധിച്ച് ആർക്കും അഭിപ്രായവ്യത്യാസം ഉണ്ടാകേണ്ട കാര്യമില്ല. അത് അങ്ങനെപോയാൽ തരക്കേടില്ലായിരുന്നു. പക്ഷേ കുറെ കഴിഞ്ഞപ്പോൾ അദ്ദേഹത്തിന്റെ വാദഗതി നേരെ തിരിച്ചായി. കുറെയങ്ങോട്ട് ചെന്നപ്പോൾ ദീനദയാലുവും, തൊഴിലാളിബന്ധുവുമായി ചമഞ്ഞുകൊണ്ടാണ് വാദഗതികളും ഉന്നയിക്കുന്നത്. ഇത് തൊഴിലാളികളോടുതന്നെ ദ്രോഹം ചെയ്യുകയല്ലേ എന്നുള്ള രീതിയിലാണ്. രണ്ടുഭാഗത്തും ഒരുപോലെ വാദം ഉന്നയിക്കുന്ന—നമുക്ക് അങ്ങനെയൊരു

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

പാരമ്പര്യമില്ലാത്തതാണ്—പക്ഷേ ഈ ആവശ്യത്തിനുവേണ്ടി അങ്ങനെ ചെയ്താലും അതിന് മറുപടി പറയാതിരിക്കാൻ നിവൃത്തിയില്ല.

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽ യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസ് ഏതെല്ലാമെന്നു വ്യവഹരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ യൂട്ടിലിറ്റി സർവ്വീസിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കും ഡബ്ലമെൻറലായിട്ട് പണിമുടക്കാനുള്ള അവകാശമുണ്ട്. പക്ഷേ എല്ലാ സാഹചര്യത്തിലുമില്ല. ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ മാത്രമേയുള്ളു. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഇവിടെ ഒരു തൊഴിൽത്തർക്കം നിലനിൽക്കുമ്പോൾ, ഇതുപോലുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ അതായത് ഇൻറിം റിലീഫ്—ഈ തർക്കവിഷയം അഡ്ജൂഡിക്കേഷനിൽ നിലനിൽക്കുകയും കൃത്യസമയത്ത് അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ തീരുമാനം എടുക്കാതെയും വരുന്ന സന്ദർഭത്തിൽ തൊഴിലുടമയോട് ഇൻറിം റിലീഫ് കൊടുക്കാൻ ആർഡർ ഇടുകയും ചെയ്തുകഴിഞ്ഞാൽ അങ്ങനെയുള്ള വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിൽ പണിമുടക്കം തുടരുന്നത് ശരിയാണോ? അത് പറയാനുള്ള സൗകര്യവും അധികാരവും ഗവൺമെൻറിന് ഉണ്ടാകണമെന്ന് പറഞ്ഞാൽ അതിനെ ദുർവ്യാഖ്യാനം ചെയ്യുന്നത് എന്തിനാണ് സർ. അഡ്ജൂഡിക്കേഷന് റെഫർ ചെയ്യുന്നതിന് ഇന്ന് നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥയിൽ ഗവൺമെൻറിന് അധികാരമില്ല. കൺസീലിയേഷൻ പരാജയപ്പെട്ടുകഴിഞ്ഞാൽ അഡ്ജൂഡിക്കേഷന് റഫർ ചെയ്യാമെന്ന് പറയുന്നതുതന്നെ ഗവൺമെൻറാണ്. അപ്പോൾ ഗവൺമെൻറിന്റെ bonafide-യെക്കുറിച്ച് ചോദ്യംചെയ്തിട്ട് കാര്യമില്ല. ഗവൺമെൻറ് എന്നു പറയുന്ന സ്ഥാപനം ആരുടേയും ദാക്ഷണ്യത്തിൽ എവിടേയും വലിഞ്ഞുകയറുന്ന ഒരു സ്ഥാപനമല്ല. നേരേമറിച്ച് ഈ രാജ്യത്തെ ഭൂരിപക്ഷം ജനങ്ങളും തെരഞ്ഞെടുത്ത് അയയ്ക്കുന്ന ആളുകളാണ് ഗവൺമെൻറ് രൂപീകരിക്കുന്നത്. അവരെ കൊച്ചാക്കി കാണിക്കുകയും അവർക്ക് നായമായി ലഭിക്കേണ്ട അധികാരങ്ങളെ അവർക്കല്ലാ കൊടുക്കേണ്ടത്, ഈ ട്രൈബ്യൂണലിനാണ് കൊടുക്കേണ്ടത് എന്ന് വാദിക്കുന്നതിൽ സങ്കടമുണ്ട്. ഈ ആർഡർ ഇടാനായിട്ട് ട്രൈബ്യൂണലിന് അധികാരം കൊടുക്കണമെന്നാണ് പറയുന്നത്. ട്രൈബ്യൂണലിന് കൊടുക്കുന്നതു കൊണ്ട് കാലാകാലങ്ങളിൽ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്ത് നിലവിൽവരുന്ന ഭരണകൂടത്തിന്റെ മേൽ വിശ്വാസമില്ലായെന്ന് രേഖാമൂലം നമ്മൾ പ്രഖ്യാപനം ചെയ്യണമോ? എനിക്ക് അറിയാൻ വയ്യാ. ഈ ട്രൈബ്യൂണലിൽ വിസ്തരിച്ചിട്ട് തീരാത്ത കാര്യമാണ്. നീതി നടക്കുന്നില്ല, കാലതാമസം വരുന്നു എന്ന് മനസ്സിലാക്കി, ഗവൺമെൻറ് അക്കാര്യത്തിൽ ദുർബലവിഭാഗത്തിന് അല്പം ആശ്വാസം കൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ചെയ്യുന്ന ഭേദഗതിയാണിത്. അതിൽകവിഞ്ഞ് മറ്റൊന്നുമല്ല,

സർ, ഇതിന് പല ഭേദഗതികളും നിർദ്ദേശിച്ചു. ഏതായാലും അക്കാര്യങ്ങളെപ്പറ്റിയൊന്നും ദീർഘമായി പ്രതിപാദിക്കണമെന്ന് ഞാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ല. തൊഴിലാളി വിഭാഗം എന്നു പറയുന്നത് ദുർബലവിഭാഗമാണ്. മുതലാളിമാരേക്കാളും, പണസ്വാധീനമുള്ള വ്യവസായികളെക്കാളുമെല്ലാം ദുർബലൻമാരാണെന്നുള്ള വസ്തുത അംഗീകരിച്ചുകൊണ്ടുതന്നെയാണ് ഈ ഭേദഗതി അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളത്. അത് ആരെങ്കിലും നിഷേധിക്കും, അതിനുള്ള ചങ്കൂറ്റം ആർക്കെങ്കിലും ഉണ്ടാകും എന്ന് എനിക്ക് തോന്നുന്നില്ല. അങ്ങനെ കൊണ്ടുവന്ന ഈ നിയമനിർമ്മാണത്തിൽ, ഒരു ഭേദഗതി ഇവിടെ പറഞ്ഞത് ആറ് മാസത്തേക്കായി ആനുകൂല്യം ചുരുക്കി നിറുത്തി എന്നാണ്. സാധാരണഗതിയിൽ അത് ശരിയാണ്. ഇവിടെ പറഞ്ഞത് ആറുമാസംവരെ ഇത് കിട്ടും, ആറുമാസം കഴിഞ്ഞാൽ ഈ ആനുകൂല്യം കിട്ടുകയില്ല. പിന്നീട് അഡ്ജൂഡിക്കേഷന് വിടും. അങ്ങനെ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്, ഇല്ലെന്നില്ല. പക്ഷേ ഒരു ബുദ്ധിമുട്ട് വന്നിട്ടുണ്ട്. അക്കാര്യത്തെ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

സംബന്ധിച്ച് അതിന് ചില പരിമിതികളും ഉണ്ട് എന്നുള്ള അഭിപ്രായം ഉണ്ടെങ്കിലും അതിന് മാറ്റം വരുത്താൻ സാദ്ധ്യമല്ല. കാരണം ഇതിനുള്ള അസൻറ് എല്ലാം കിട്ടിക്കഴിഞ്ഞിരിക്കുകയാണ്. അതിന് മാറ്റം വരുത്തിയാൽ കാലതാമസം വരും. കാലതാമസം വന്ന് ഇത് നടപ്പിലാകാതിരിക്കണമെന്നുള്ളതു തന്നെയാണ് ചില ആളുകളുടെ ഉദ്ദേശവും. അതുകൊണ്ട് ഈ ഭേഗതിക്ക് വ്യത്യാസം വരുത്തുന്നതിനുവേണ്ടി നമ്മളം കാലതാമസം ഉണ്ടാക്കിയാൽ ഇതിൻറെ ഉദ്ദേശം സാധിക്കാതെപോകും എന്നുമാത്രമാണ് വളരെ സത്യസന്ധതയോടും ഉദ്ദേശശുദ്ധിയോടുംകൂടി ഈ അമൻറ്മെൻറ് സജസ്റ്റ്ചെയ്ത എൻറെ സ്നേഹിതൻമാരോട് എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളത്. എന്തായാലും ഇതിന് മാറ്റം വരുത്തണമെങ്കിൽ പിന്നീട് ചെയ്യാമെന്ന് അല്ലാതെ ഇപ്പോളം മാറ്റം വരുത്താൻ നമ്മളം തുനിഞ്ഞാൽ ഇത് നമുക്ക് സാദ്ധ്യമല്ലാതെവരും.

മറ്റൊരു നിർദ്ദേശം ഇവിടെ പറഞ്ഞത് ഇതിൽ എന്തെങ്കിലും ഇടക്കാലാശ്വാസ പേമെൻറ് നടത്തിയാൽ അത് എവിടെനിന്നെങ്കിലും പിടിച്ചെടുത്തുകളയുമെന്നാണ്. എൻറെ സ്നേഹിതൻ ശ്രീ. ശങ്കരൻകുട്ടിയും ആ വാദത്തോടു യോജിച്ചുകൊണ്ടാണ് സംസാരിച്ചത്. ഞാൻ വളരെനേരം ചികഞ്ഞ് ആലോചിച്ചു, പല പ്രാവശ്യം അത് വായിച്ചുനോക്കി. ഈ വാചകഘടനക്കൊന്നും ഞാൻ ഉത്തരവാദിയല്ല. ഇതിനേക്കാളം കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കാമായിരുന്നു. എങ്കിൽത്തന്നെയും മറ്റൊരു വ്യാഖ്യാനത്തിന് അർഹതയുണ്ടെന്ന് എനിക്കു തോന്നുന്നില്ല.

ശ്രീ. എൻ. ഐ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി: മന്ത്രി ഈ ബില്ലിലെ വാചകത്തിനു ഉത്തരവാദി അല്ലെന്നാണോ പറയുന്നത്?

ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ: ഞാൻ അങ്ങനെ പറഞ്ഞില്ലല്ലോ. ദേവസ്സിക്കുട്ടി എഴുതാപ്പുറം വായിക്കണ്ട. ആ വാചകങ്ങളുടെ ഘടനയിൽ ഞാൻ പ്രത്യേകിച്ചു ഉത്തരവാദി അല്ലായിരുന്നു എന്നുള്ളത് ഞാൻ പറഞ്ഞുവെന്നേയുള്ളു. അതിനകത്ത് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് ".....may be deducted by that employer from out of monetary benefit to which such person becomes entitled under the provisions of any award passed by the Labour Court or the Tribunal, as the case may be." ഇതിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്ന ട്രൈബ്യൂണലിൻറെ വിധിയനുസരിച്ച് ആ വിധിയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന മോണിറ്ററി ബെനിഫിറ്റിൽനിന്ന് തിരിച്ചെടുക്കുമെന്നാണ്. മറ്റൊരിടത്തുനിന്നും തിരിച്ചെടുക്കുന്നകാര്യം ഇവിടെ പറഞ്ഞിട്ടില്ല. ദേവസ്സിക്കുട്ടി ഇനി അതിൻറെ പല്ലിശ കൊടുക്കണ്ടേ, എന്നുവരെ ചോദിക്കും. അദ്ദേഹത്തിൻറെ ചിന്താഗതി അങ്ങനെയാണ് പോകുന്നത്. പണ്ട് പല്ലിശ പൈലോ എന്നൊരാളുണ്ടായിരുന്നു; അയാളുടെ രീതിയിലാണ്. ഇങ്ങനെ കൊടുത്താൽ അത് മുതലാളിക്ക് തിരിച്ചുകിട്ടാൻ ഫണ്ടമെൻറലായിട്ട് അവകാശം ഉണ്ടെന്നാണ് വാദിച്ചിരുന്ന പാരമ്പര്യത്തിൻറെ പിന്നാലെ നിന്നുകൊണ്ട് പറയുന്ന സംസാരമാണെന്നാണ് എനിക്കു തോന്നുന്നത്. അപ്പോളം അങ്ങനെ കൊടുക്കാൻ വിധിച്ചില്ലെങ്കിൽ അതു തിരിച്ചു മേടിക്കാമെന്ന് ഫണ്ടമെൻറൽ ആയിട്ടുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയിൽ വെസ്റ്റ് ചെയ്തിരിക്കുന്നു എന്ന അടിസ്ഥാനത്തിൽ പറഞ്ഞാലല്ലാതെ മറ്റു തരത്തിൽ ചിന്തിക്കാൻ കാര്യമില്ല. എന്തായാലും ഈ ഗവൺമെൻറിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഈ ബിൽ കൊണ്ടുവരുമ്പോളം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളത് ഇങ്ങനെ മോണിറ്ററി ബെനിഫിറ്റ് അവാർഡ് മൂലമോ ട്രൈബ്യൂണലിൻറെ വിധിപ്രകാരമോ ഉണ്ടാകുമെങ്കിൽ ഇതുപോലെ ഒരു ഇൻറിം റിലീഫ് കൊടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൻ അതു കഴിച്ചിട്ടു മാത്രമേ ബാക്കി കൊടുക്കുകയുള്ളു

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

എന്നാണ്. എന്റെ സ്നേഹിതൻ ശ്രീ. അറയ്ക്കൽ എന്താണ് ഉദ്ദേശിച്ചതെന്ന് എനിക്കറിഞ്ഞുകൂടാ. അദ്ദേഹത്തിനു പലതും പിടികിട്ടുന്നില്ല എന്നു പറഞ്ഞു. പലതും ഇപ്പോഴും പിടികിട്ടാൻ മാർഗ്ഗവുമില്ല, അതുകൊണ്ട് പിടികിട്ടിയില്ല എന്നു മാത്രമേ ഞാൻ വിശ്വസിക്കുന്നുള്ളു. പക്ഷേ അദ്ദേഹം ഒരു കാര്യം പറഞ്ഞു, ഈ വ്യവസായത്തിലെ സംഘടിത തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇങ്ങനെ ആശ്വാസങ്ങൾ കൊടുക്കുന്നതു ശരിയാണോ? അങ്ങനെ കൊടുക്കുമ്പോൾ അത് തൊഴിലില്ലാത്തവർക്ക് എന്തോ മറ്റു തരത്തിൽ അനുഭവപ്പെടുമെന്നുള്ള സൂചനയാണ് അദ്ദേഹം നൽകിയത്. അത് എന്താണെന്ന് എനിക്കു മനസിലാകുന്നില്ല. തൊഴിലില്ലാത്ത 12 ലക്ഷം ആളുകൾ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തുണ്ട്. അവർക്കു ആശ്വാസം ഉണ്ടാകേണ്ട പല കാര്യങ്ങളും നമ്മൾ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. പക്ഷേ ഇത് കൊടുക്കാതിരിക്കുന്നതാണ് അതിനുള്ള പരിഹാരം എന്ന് ഞാൻ ഇതുവരെ മനസിലാക്കിയിട്ടില്ല. പ്രത്യേകമായ എന്തെങ്കിലും തീസിസ് ഉണ്ടോ എന്ന് അദ്ദേഹത്തോടു അന്വേഷിച്ച് മനസിലാക്കാമെന്നല്ലാതെ ഇതുവരെ എന്റെ ദൃഷ്ടിയിൽ അങ്ങനെ ഒരു കാര്യമേ വന്നിട്ടില്ല.

ഇനിയൊരു കാര്യം ഇവിടെ പറഞ്ഞത് ഇത് കുറെക്കൂടി വിപുലപ്പെടുത്തുമായിരുന്നു എന്നാണ്. സർ, വളരെ ആധുനികമായ പ്രിഹെൻസീവ് ആണ് ഈ അമൻറുമെൻറ് ബിൽ എന്ന് ഞാൻ അവകാശപ്പെടുന്നില്ല. വളരെ പരിമിതമായി 10 (1)-ൽ മാത്രം ചുരുങ്ങിനിന്നുകൊണ്ട് അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അൽപം ആശ്വാസം കൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ഒരു അമൻറ്മെൻറ് എന്നു മാത്രമാണ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. അതിനേക്കാൾ വിപുലമായ രീതിയിൽ കൊടുക്കാമായിരുന്നു. ഇവിടെ ഹൈക്കോടതിയുണ്ട്, ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ അവാർഡുണ്ടായിരുന്നാലും, പല തൊഴിൽ ഉടമകളും അതു ചലഞ്ചുചെയ്തു ഹൈക്കോടതിയിൽ പോകും. ഹൈക്കോടതിയിൽപോയി എത്രകാലം ഇത് നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകാൻ സാധിക്കുമോ അതൊക്കെ ചെയ്യും. ഈ ചുരുങ്ങിയ തോതിൽ ഇതു കൊണ്ടുപോയാൽ അതിന്റെ ഗുണം ഈ ചുരുങ്ങിയതോതിലെങ്കിലും അവർക്ക് ലഭിക്കണം എന്നുള്ളതുകൊണ്ടു മാത്രമാണ് ഇത് ഇങ്ങനെ കൊണ്ടുവന്നത്. ഇതിൽ കവിഞ്ഞ യാതൊരു ഉദ്ദേശവും അതിനകത്തില്ല.

ഇനി ഒരു കാര്യംകൂടി ഇതിനകത്തു പറയേണ്ടതായി ഉണ്ട്. സർ, വലിയൊരു എംപ്ലോയർ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്ത് ഈ ഗവൺമെൻറു തന്നെയാണ്. പല പബ്ലിക് അണ്ടർടേക്കിംഗ്സിന്റെയും ഉടമസ്ഥൻ ഗവൺമെൻറ് തന്നെയാണ്. ഗവൺമെൻറ് അണ്ടർടേക്കിംഗ്സാണ്. ഇതിന്റെ വലിയഭാരം ഗവൺമെൻറാണ് വഹിക്കേണ്ടത്. ഗവൺമെൻറിന്റെ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും ഗവൺമെൻറ് എംപ്ലോയീസ് പ്രസന്റേറ്റീവുമായിട്ട് വരുന്ന ആളുകൾക്കും അവരുടെ പ്രവർത്തന പരിപാടികൾക്ക് ഒരു കിട്ടയും അടുക്കുമൊക്കെ ഉണ്ടാകുന്നതിന് ഇതുപോലെയുള്ള ഒരു നിയന്ത്രണം ആവശ്യമാണെന്നുകൂടി ഗവൺമെൻറിനു തോന്നാതിരുന്നിട്ടില്ല. യാതൊരു ഉത്തരവാദിത്വവുമില്ലാത്ത രീതിയിൽ പബ്ലിക് അണ്ടർടേക്കിംഗ് സിന്റെ എംപ്ലോയർ കപ്പാസിറ്റിയിൽ ഉള്ള പ്രസന്റേറ്റീവ്സ് ഇതുപോലുള്ള കാര്യങ്ങൾ നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകാതിരിക്കാൻകൂടി ഗവൺമെൻറിനു ആഗ്രഹം ഉണ്ടായിരുന്നതുകൂടി പിന്നിൽ ഉണ്ടെന്നുള്ള വസ്തുത തെളിയിക്കാൻ ഈ അവസരം ഉപയോഗിക്കുകയാണ്.

ഈ ഭേദഗതി ബില്ല് കൊണ്ടുവന്നപ്പോൾ ഗവൺമെൻറ് ഓഫ് ഇൻഡ്യ അവരുടെ നില വളരെ വ്യക്തമാക്കി. അവരുടെ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഇതിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കണമെന്നുള്ള നിലപാട് ആണ് എടുത്തത്. പ്രസിഡൻറ്

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

അസൻറ് തരുന്നതിനുമുമ്പ് കേന്ദ്രഗവൺമെൻറ് കേന്ദ്രഗവൺമെൻറിൻെറ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും ഈ അമൻറുമെൻറ് ബില്ലിൻെറ പരിധിക്കുള്ളിൽ ആക്കാതിരിക്കണമെന്നുള്ള വ്യവസ്ഥയിനാണ് ഇത് അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളത്.

ഇനിയൊരു നിർദ്ദേശം വന്നത് കൺസ്ട്രിനുയിംഗ് ഒഫൻസ് ആണ്. അതുകൊണ്ട് കൺസ്ട്രിനുയിംഗ് പണിഷ്മെൻറ് കൊടുക്കണം എന്നാണ്. ഏതായാലും ഇപ്പോഴും കൊടുത്തിരിക്കുന്ന അത്രവരെ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടില്ല. ഇതിൻെറ പണിഷ്മെൻറിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളെല്ലാംതന്നെ കുറെ ഡിറ്റൻറ് ആണെന്നാണ് ഗവൺമെൻറിൻെറ അഭിപ്രായം. അതുകൊണ്ടുതന്നെ നിയന്ത്രിക്കാൻ സാധിക്കുമെന്നുള്ള വിശ്വാസം ആണ് എനിക്കുള്ളത്. ഏതായാലും ഇത്രയും വിപുലമായി ചർച്ച ചെയ്യാനുള്ള അവസരം ഉണ്ടാക്കിത്തരുകയും ഇത്രയും കാര്യങ്ങളെല്ലാം മനസ്സിലാക്കിത്തരുന്നതിന് സമയം ചെലവഴിക്കുകയും ചെയ്ത എൻെറ എല്ലാം സുഹൃത്തുക്കളോടും എനിക്കു നന്ദി ഉണ്ട്. ഈ ബിൽ പരിഗണനക്കെടുക്കണമെന്നഭ്യർത്ഥിക്കുകയാണ്.

ശ്രീ. പി. കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി: സർ, ഒരു ചോദ്യം. ഇതിൽ ക്ലാസ് 10-ൽ സബ് സെക്ഷൻ (1)-ൽ മാത്രം ഒതുങ്ങിനിൽക്കാതെ വോളൻററി ഒഫൻസിനു 10 (എ) കൂടി പെടുത്തിക്കൂടെ.

ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ: ചുരുക്കത്തിൽ 10-എ കൂടി ചേർത്താൽ 10-(1)-ന് പുറമെ അമൻറ്മെൻറ് 10 (എ) കൂടി പെടുത്തിയാൽ രണ്ടാമതു സെൻട്രൽ ഗവൺമെൻറിൻെറ അടുക്കൽ പോകണം. പോയി പ്രസിഡൻറിൻെറ അസൻറ് വാങ്ങിക്കണം, അത് വാങ്ങിയതിനുശേഷമേ 10 (1)-ൽ അതിൽ 4 സബ്സെക്ഷനിൽപ്പെടുന്നത്—ആ വ്യവസ്ഥകൂടി നമുക്ക് അനുഭവപ്പെടാൻ സാധിക്കുകയുള്ളു. അതുകൊണ്ട് മറ്റൊരവസരത്തിലേക്ക് അത് മാറ്റി വച്ചിട്ട് ഇപ്പോഴ ഇത് പാസാക്കിയാൽ ഇത്രയും ആശ്വാസം കിട്ടും. അതിനു സഹായിക്കണമെന്നുമാത്രമാണ് എനിക്കു അഭ്യർത്ഥിക്കാനുള്ളത്.

ശ്രീ. പി. കെ. ശങ്കരൻകുട്ടി: സർ, ആറുമാസം എന്ന കാലാവധി വച്ചത്, അഡ്ജൂഡിക്കേഷൻ ട്രൈബ്യൂണലിൻെറയും ലേബർ കോടതിയുടെയും വിധി വരുന്നതുവരെക്കും എന്നായിക്കൂടെ? അതിനു പ്രയാസമില്ലല്ലോ, ഇപ്പോഴതന്നെ അത്തരമൊരു ഭേദഗതി കൊണ്ടുവരാവുന്നതാണ്.

ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ: ഞാൻ ആ വികാരത്തോട് പരിപൂർണ്ണമായി യോജിക്കുകയാണ്. പക്ഷെ ചെയ്ഞ്ച് വരുത്തിയാൽ immediately we have to go back to the Central Government to get the assent. That is why I am afraid that any such amendment will create difficulties on our way. അതുകൊണ്ടാണ് അതു പ്രസ് ചെയ്യരുതെന്നു ഞാൻ പറഞ്ഞത്.

The amendment moved by Sri N. I. Devassykutty was, put and lost.

The question that the Industrial Disputes (Kerala Amendment) Bill, 1979, be taken into consideration, was put and carried.

The bill was taken into consideration.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

Clause 2

Sri J. Chitharanjan: Sir, I move the following amendments.

1. In clause 2, the Explanation of sub-section (1) (c) of section 10B proposed to be inserted in the Principal Act shall be deleted.

2. In clause 2, in sub-section (2) of section 10B proposed to be inserted in the Principal Act the words "on the expiry of a period of six months from the date of the order or" and the words "as the case may be whichever is earlier", shall be deleted.

ഈ ക്ലാസ് 2 (1 സി) എക്സ്പ്ലനേഷനിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള for the purpose of the sub-section, "Public utility service" means—(1) any section of an industrial establishment on the working of which the safety of the establishment or the workmen employed therein depends; എന്നുള്ളത് ഒഴിവാക്കണമെന്നാണ് എന്റെ ഭേഗതി. ഇതിൽ ഞാൻ നേരത്തെ സംസാരിച്ചപ്പോഴും പറഞ്ഞതുപോലെതന്നെ ഇൻഡസ്ട്രീസ് ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽ പബ്ലിക് യൂട്ടിലിറ്റീസ് സർവ്വീസസ് എന്നു പറയുന്നത് എന്തൊക്കെയാണെന്ന് ഡിഫൈൻ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. പൊതുവായ ഡെഫനിഷൻ നിലനിൽക്കുന്ന അവസരത്തിൽ ഇവിടെ ഇത്തരത്തിൽ പിന്നീട് ഒരു വിശദീകരണം ആവശ്യമില്ല, മറ്റ് ഒർജിനൽ ആക്ടിൽ നിലനിൽക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളംതന്നെ തുടർന്നാൽ മതിയാകും എന്നാണ് ഈ ഭേഗതികൊണ്ടു ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

തൊഴിലും ഭവനനിർമ്മാണവും മന്ത്രി (ശ്രീ. എം. കെ. രാഘവൻ): Clause 2 of sub-section (1) (c) of section 10B proposed to be inserted in the principal Act shall be deleted. അതാണ് ഭേഗതി. അത് എടുത്തുമാറ്റിയിട്ട് മറ്റൊന്നാമതു പറഞ്ഞ അമൻറ്മെൻറ് ചേർക്കണമെന്നാണ്. അതാണ് അതിന്റെ സ്പിരിറ്റ്. അപ്പോഴാണ് രണ്ടാമതു പറഞ്ഞത് മാറ്റിയാൽ ഉണ്ടാകുന്ന അപകടം ഈ ആറുമാസത്തെ വ്യവസ്ഥവച്ചുകൊണ്ടാണ് ഇതിനു അസൻറ് പ്രസിഡൻറിന്റെ പക്കൽനിന്നും കിട്ടിയിരിക്കുന്നത്. ആ വ്യവസ്ഥക്ക് വ്യത്യാസം വരുത്തിക്കൊണ്ടു ഇത് വീണ്ടും അസൻറിനു പോയാൽ നാം ഉദ്ദേശിക്കുന്ന പ്രയോജനം ഉണ്ടാകുന്നില്ല. അതുകൊണ്ട് ഈ ഭേഗതികളം സ്വീകരിക്കാൻ നിർവ്വാഹമില്ല.

The amendments moved by Sri J. Chitharanjan were, by leave, withdrawn.

The question that Clause 2 stands part of the Bill was put and carried.

Clause 2 was added to the Bill.

Clauses 3 and 4

The question that Clauses 3 and 4 stand part of the Bill was put and carried.

Clauses 3 and 4 were added to the Bill.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

Clause 1, Preamble and Title

The question that Clause I, Preamble and Title stand part of the Bill was put and carried.

Clause I, Preamble and Title were added to the Bill.

Minister for Labour and Housing **(Sri M. K. Raghavan):** Sir, I move that the Bill may be finally passed.

Minister for Revenue and Co-operation **(Sri Baby John):** Sir, I second it.

The question that the Industrial Disputes (Kerala Amendment) Bill, 1979, be finally passed was put and carried.

The Bill was finally passed.

(ii) 1979-ലെ കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസുകമ്മീഷൻ (ഭേദഗതി) ബിൽ

മുഖ്യമന്ത്രി (ശ്രീ. പി. കെ. വാസുദേവൻ നായർ): സർ, 1979-ലെ കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസസ് (ഭേദഗതി) ബില്ല് ഞാൻ അവതരിപ്പിക്കുന്നു. ഓർഡിനൻസ് പുറപ്പെടുവിച്ചുകൊണ്ട് അടിയന്തിര നിയമനിർമ്മാണം നടത്താൻ ഉണ്ടായ സാഹചര്യങ്ങളും വിശദീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു സ്റ്റേറ്റ്മെൻറ് ഞാൻ മേശപ്പുറത്ത് വയ്ക്കുന്നു.

Mr. Speaker: The Bill stands introduced.

ശ്രീ. പി. കെ. വാസുദേവൻ നായർ: സർ, ബില്ല് പരിഗണനക്ക് എടുക്കണമെന്ന പ്രമേയം ഞാൻ അവതരിപ്പിക്കുന്നു.

Minister of Revenue and Co-operation **(Sri Baby John):** Sir, I second it.

ശ്രീ. പി. കെ. വാസുദേവൻ നായർ: സർ, ഇങ്ങനെയൊരു ഓർഡിനൻസ് പുറപ്പെടുവിക്കാൻ ഉണ്ടായ സാഹചര്യം മേശപ്പുറത്തുവച്ചിട്ടുള്ള പ്രസ്താവനയിൽ വിശദീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് ഞാൻ വീണ്ടും അത് ആവർത്തിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ല. 1968-ൽ പാസ്സാക്കിയ കേരള പബ്ലിക് സർവ്വീസസ് ആക്ട് പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നത് 17-9-1968-ലാണ്. പ്രസ്തുത നിയമം പബ്ലിക് സർവ്വീസിലേക്ക് ആളുകളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യാനും അവരുടെ സേവനവ്യവസ്ഥകളും നിശ്ചയിക്കാനും ഉള്ള അധികാരം ഗവൺമെൻറിനു നൽകുന്നു. അതിനു ആവശ്യമായ റൂൾസുകളും സ്പെഷ്യൽ റൂൾസുകളും ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരവും ഗവൺമെൻറിനു നൽകുന്നു. അങ്ങനെ റൂളുകളും സ്പെഷ്യൽ റൂളുകളും ഉണ്ടാക്കാനുള്ള അധികാരം നൽകുന്നുണ്ടെന്നു മാത്രമല്ല പ്രസ്തുത റൂളുകൾക്ക് മുൻകാലപ്രാബല്യം നൽകുന്നതിനും അധികാരം നൽകുന്നു. എന്നാൽ അങ്ങനെ മുൻകാല പ്രാബല്യം നൽകാനുള്ള അധികാരം ഈ നിയമം നിലവിൽവന്ന 17-9-1968 കൊണ്ട് അവസാനിക്കുന്നു. ഹൈക്കോടതിയുടെ മുൻപിൽ പ്രത്യേകിച്ച് റവന്യൂ ഡിപ്പാർട്ടുമെൻറിലെ ചില പ്രമോഷനുകളെ സംബന്ധിച്ച് കുറെയേറെ റിട്ട് പെറ്റീഷനുകൾ വരികയുണ്ടായി. അങ്ങനെയുള്ള റിട്ട് പെറ്റീഷനുകളെ സംബന്ധിച്ച് വാദംകേട്ട് വിധി പ്രസ്താവിച്ചപ്പോൾ ബഹുമാനപ്പെട്ട ഹൈക്കോടതി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച കാര്യമാണിത്. എന്നാൽ നമ്മെ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly